

**PENGARUH PEMBERIAN BONUS TERHADAP PRESTASI KERJA
KARYAWAN PADA KANTOR PT BOSOWA BERLIAN MOTOR
MAKASSAR**



SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Meraih Gelar Sarjana Ekonomi
Jurusan Manajemen pada Fakultas Syariah dan Hukum
Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar

LISNAWATI
NIM. 10600108023

**FAKULTAS SYARI'AH DAN HUKUM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI ALAUDDIN MAKASSAR
2012**

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Dengan penuh kesadaran, penyusun yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan bahwa skripsi ini benar adalah hasil karya penyusun sendiri. Jika dikemudian hari terbukti bahwa ia merupakan duplikat, tiruan, plagiat, atau dibuat oleh orang lain, sebagian atau seluruhnya, maka skripsi dan gelar yang diperoleh karenanya batal demi hukum.

Makassar, 31 Agustus 2012

Penyusun

LISNAWATI

NIM : 10600108023

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Pembimbing penulisan skripsi saudara **LISNAWATI**, Nim: **10600108023**, Mahasiswa Program Studi Strata Satu (S1) Jurusan Manajemen Ekonomi Fakultas Syariah dan Hukum UIN Alauddin Makassar, setelah dengan seksama meneliti dan mengoreksi skripsi yang bersangkutan dengan judul **“Pengaruh Pemberian Bonus Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Kantor PT Bosowa Berlian Motor Makassar”**, memandang bahwa skripsi tersebut telah memenuhi syarat-syarat ilmiah dan dapat disetujui untuk diajukan ke sidang munaqasyah.

Demikian persetujuan ini diberikan untuk dipergunakan dan diproses selanjutnya.

Makassar, 30 Agustus 2012

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. SIRADJUDDIN, SE. M.Si
NIP. 19660509 200501

Dr. Hj. NURNANINGSIH, MA.
NIP. 150 221 202

HALAMAN MOTTO

Dengan ilmu, kehidupan menjadi mudah

Dengan seni, kehidupan menjadi indah

Dengan agama, kehidupan menjadi

Terarah & bermakna.

Jadikanlah karya ini menjadi suatu yang bernilai di sisi-Mu

Dan sampaikanlah pahalanya untuk Ayahanda dan Ibunda tercinta

dan Limpahkanlah ampunan dan kasih sayang-Mu

untuk Ayah, Bunda serta Saudara-saudaraku.....!!

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu' alaikum Wr. Wb.

Dengan mengucapkan syukur Alhamdulillah penulis panjatkan hanya kepada Allah (Subhanahu Wata'ala) yang telah memberikan kesehatan, kesabaran, kekutan serta ilmu pengetahuan yang IA limpahkan. Atas perkenan-Mu jualah sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Sholawat serta salam "Allahumma Sholli Ala Sayyidina Muhammad" juga penulis sampaikan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW.

Selama penyusunan skripsi ini, tidak dapat lepas dari bimbingan, dorongan dan bantuan baik material maupun spiritual dari berbagai pihak, oleh karena itu perkenankanlah penulis menghanturkan ucapan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada:

1. Allah SWT yang telah memberikan rahmat, hidayah, nikmat serta karunia-Nya.
2. Kepada yang tercinta dan menjadi kebanggaan yaitu Orang Tua penulis, Muh.

Akil dan Hamsiah, atas do'a dan jerih payahnya dalam mengasuh dan mendidik penulis dengan sabar, penuh pengorbanan baik lahiriyah maupun bathiniyah. Buat Kak Linda dan Kak Andi yang tak henti-hentinya memberikan doa dan dukungan kepada penulis. Semoga Allah SWT melimpahkan Rahmat dan Karunia-Nya kepada mereka, Amin YRA

3. Bapak Prof. Dr. Ali Parman, MA selaku Dekan Fakultas Syari'ah dan Hukum Universitas Islam Negeri (UIN) Alauddin Makassar.
4. Bapak Drs. Syaharuddin, M.Si, selaku Ketua Jurusan Manajemen Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Alauddin Makassar,serta Bapak Awaluddin, S.E., M.Si, selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Ekonomi.
5. Bapak Dr. Siradjuddin, SE. M.Si, sebagai dosen pembimbing I yang telah memberikan pengarahan, bimbingan, saran yang berguna selama proses penyelesaian skripsi ini.
6. Ibu, Dr. Hj. Nurnaningsih, MA. selaku dosen pembimbing II yang juga telah memberikan pengarahan, bimbingan, saran yang berguna selama proses penyelesaian skripsi ini.
7. Segenap dosen Fakultas Syari'ah dan Hukum Universitas Islam Negeri (UIN) Alauddin Makassar yang telah memberikan bekal dan ilmu pengetahuan yang bermanfaat.
8. Bapak pimpinan dan staf karyawan PT Bosowa berlian Motor Makassar yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian dan membantu selama proses penelitian.
9. Keponakanku (Rizal & Ikha) yang baik hati meminjamkan printnya, semoga kalian jadi anak yang pintar.
10. Ilham Satrya IM yang selalu memberikan motivasi dan membantu saya dalam menyelesaikan skripsi ini.

11. Sepupuku Ayu yang selalu menemaniku ketempat penelitian, semoga cepat sarjana juga.
12. Sahabat-sahabatku, Dewi, Icha, Ndhy, Muaz, terima kasih atas semangat dan dukungannya selama ini.
13. Sahabatku Roslina S.Pd. yang selalu memberikan semangat serta meminjamkan printnya dalam penyelesaian skripsi ini. Saya do'akan semoga cepat dapat kerja.
14. Seluruh teman-teman di Manajemen Ekonomi terima kasih atas bantuannya selama ini.
15. Semua teman-teman dan semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu-persatu yang turut memberikan bantuan dan pengertian secara tulus.

Penulis menyadari bahwa masih banyak terdapat kekurangan dalam penulisan skripsi ini. Oleh karena itu saran dan kritik yang membangun sangat diharapkan guna menyempurnakan skripsi ini.

Wassalamu' alaikum Wr. Wb

Makassar, 30 Agustus 2012

LISNAWATI
NIM. 10600108023

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	ii
PERSETUJUAN PEMBIMBING	iii
PENGESAHAN SKRIPSI	iv
MOTTO	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
ABSTRAK	xiv
BAB I : PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian.....	5
D. Sistematika Penulisan.....	6
BAB II : KERANGKA TEORI	
A. Manajemen Sumber Daya Manusia	8
B. Insentif	9
1. Pengertian Insentif.....	9
2. Jenis-Jenis Insentif	10
C. Bonus	11
1. Pengertian Bonus.....	11
2. Pengertian Bonus dalam Ajaran Islam	11
3. Tujuan Pemberian Bonus	16
4. Kelebihan dan Kekurangan Bonus	16

	D. Prestasi Kerja.....	17
	1. Pengertian Prestasi Kerja.....	17
	2. Metode Penelitian Prestasi Kerja	20
	3. Faktor-Faktor Penilaian Prestasi Kerja.....	21
	4. Manfaat dan Tujuan Prestasi Kerja	21
	E. Hubungan Insentif dengan Prestasi Kerja	22
	F. Penelitian Terdahulu	23
	G. Hipotesis	24
	H. Rerangka Pikir.....	25
BAB III	: METODE PENELITIAN	
	A. Jenis Penelitian.....	27
	B. Lokasi dan Waktu penelitian.....	27
	C. Jenis dan Sumber Data	27
	D. Populasi dan Sampel	28
	E. Teknik Pengumpulan Data	29
	F. Teknik Analisis Data.....	29
	G. Pengukuran dan Defenisi Operasional Variabel	31
BAB IV	: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
	A. Gambaran Umum Perusahaan.....	34
	1. Sejarah Perusahaan.....	34
	2. Falsafah Bosowa.....	36
	3. Visi dan Misi Bosowa	36
	4. Kondisi yang akan dihadapi	37
	5. Strategi yang ditempuh.....	37
	6. Sejarah Singkat Mitsubishi.....	38
	7. Struktur Organisasi.....	41
	8. Tugas dan Tanggungjawab setiap Divisi.....	42
	B. Jenis-Jenis Bonus PT Bosowa berlian Motor Makassar.....	44
	C. Karakteristik Responden	45

D. Analisis Deskriptif Variabel.....	48
E. Pengujian Instrumen	51
1. Uji Validitas	51
2. Uji Reabilitas	53
E. Hasil Penelitian	54
1. Analisis Regresi Sederhana	54
2. Koefisien Determinasi	55
3. Uji Parsial	56
4. Pembahasan Hasil Pengujian Hipotesis	58
BAB V : PENUTUP	
A. Kesimpulan.....	59
B. Saran	59
DAFTAR PUSTAKA	xv
LAMPIRAN	
RIWAYAT HIDUP.....	

DAFTAR TABEL

Tabel 1 : Jumlah Karyawan tiap Departemen	4
Tabel 2 : Defenisi Operasional Variabel	33
Tabel 3 : Tabulasi kuesioner berdasarkan jenis kelamin.....	45
Tabel 4 : Tabulasi kuesioner berdasarkan usia.....	46
Tabel 5 : Tabulasi kuisioner berdasarkan pendidikan	47
Tabel 6 : Hasil tanggapan responden terhadap pemberian bonus	48
Tabel 7 : Hasil tanggapan responden terhadap prestaasi kerja.....	50
Tabel 8 : Hasil uji validitas kuesioner	52
Tabel 9 : Hasil uji reliabilitas varibel bonus.....	53
Tabel 10: Hasil uji reliabilitas varibel prestasi kerja	54
Tabel 11: Analisis regresi sederhana Model Summary ^b	54
Tabel 12: Analisis regresi sederhana Coefficients ^a	54
Tabel 13: Hasil uji Parsial (Uji t)	56

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 : Rerangka Pikir.....	25
Gambar 2 : Struktur Organisasi PT Bosowa berlian Motor Makassar.....	41
Gambar 3 : Tabulasi berdasarkan jenis kelamin	46
Gambar 4 : Tabulasi berdasarkan usia	47
Gambar 5 : Tabulasi berdasarkan pendidikan	47
Gambar 6: Histogram.....	58

ABSTRAK

Nama : LISNAWATI
Nim : 10600108023
Judul : PENGARUH PEMBERIAN BONUS TERHADAP PRESTASI
KERJA KARYAWAN PT BOSOWA BERLIAN MOTOR
MAKASSAR

Karyawan adalah aset utama perusahaan yang menjadi perencana dan pelaku aktif dari setiap aktivitas perusahaan. Perusahaan-perusahaan meyakini bahwa sistem imbalan pada umumnya dan sistem insentif pada khususnya mempengaruhi kinerja (prestasi kerja). Selain itu banyak karyawan yang lebih menyukai bahwa bayaran mereka dikaitkan dengan prestasi kerja masing-masing.

Untuk menunjang keberhasilan perusahaan PT Bosowa Berlian Motor Makassar berusaha memberikan perangsang, dorongan atau motivasi bagi karyawan dengan melaksanakan program pemberian insentif berupa bonus diharapkan dapat memacu karyawan dalam meningkatkan prestasi kerjanya.

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui besarnya pengaruh pemberian bonus terhadap prestasi kerja pada PT Bosowa Berlian Motor Makassar.

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan alat analisis regresi sederhana dengan bantuan SPSS versi 16.0, dan menggunakan uji t untuk menganalisis keeratan hubungan variabel secara individual, maka diperoleh persamaan regresi :

$$Y = 6,493 + 0,858X$$

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien determinasi diperoleh nilai 0,782 artinya ada hubungan yang kuat dan positif antara pemberian bonus dengan prestasi kerja karyawan yang menunjukkan bahwa sekitar 78,2% variabel prestasi kerja dapat dijelaskan oleh variabel bonus. Sedangkan sekitar 21,8% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor diluar bonus.

Untuk mengetahui hasil pengujian secara parsial terhadap variabel Prestasi Kerja (Y) maka digunakan uji “t” pada $\alpha = 5\%$ di dapat bahwa $t_{hitung} = 14,658$ dan $t_{tabel} = 1,999$, maka Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($14,658 > 1,999$) maka H_o ditolak dan H_a diterima, yang berarti variabel bonus (X) berpengaruh terhadap prestasi kerja pada PT Bosowa Belian Motor Makassar.

Kata Kunci : Bonus terhadap Prestasi Kerja

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar belakang

Era Globalisasi sekarang ini, Sumber daya manusia menjadi sorotan dan tumpuan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan hidup. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Pentingnya peran SDM dalam perusahaan yaitu untuk merespon perkembangan lingkungan bisnis yang terjadi menyebabkan perusahaan harus menaruh perhatian terhadap pentingnya program pengelolaan SDM untuk meningkatkan kualitas SDM agar perusahaan dapat memenangkan persaingan dalam lingkungan bisnisnya.¹

Sumber daya manusia adalah aset organisasi paling penting dan membuat sumber daya lainnya bekerja. Terminologi sumber daya manusia (*human resources*) merujuk kepada orang-orang di dalam organisasi. Tanpa orang-orang yang efektif, tampaknya mustahil bagi organisasi untuk menghampiri tujuannya. Sumber daya manusia membuat sumber daya organisasi lainnya berjalan.²

Perusahaan sebaiknya menyadari bahwa manusia pada dasarnya memiliki beberapa macam kebutuhan yang semakin lama semakin bertambah. Untuk itu perusahaan harus memperhatikan kesejahteraan karyawannya baik materil maupun non-materil, hal tersebut akan meningkatkan prestasi kerja karyawan. Peningkatan

¹Lihat: Lina Anatan, Lena Ellitan, *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Bisnis Modern* (Cet. 1; Bandung: Alfabeta, 2007), h. 2.

²Lihat: Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Ed. 3; Cet.2; Yogyakarta: STIE YKPN, 2004), h. 4.

prestasi kerja merupakan dambaan setiap perusahaan. Prestasi kerja karyawan tergantung dari dalam diri karyawan itu sendiri, namun demikian pihak perusahaan juga perlu melakukan usaha-usaha untuk memotivasi karyawannya, sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Untuk menunjang keberhasilan perusahaan PT Bosowa Berlian Motor Makassar berusaha memberikan perangsang, dorongan atau motivasi bagi karyawan dengan melaksanakan program pemberian insentif berupa bonus diharapkan dapat memacu karyawan dalam meningkatkan prestasinya.

Insentif adalah suatu penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pihak pemimpin organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi atau dengan kata lain, insentif kerja merupakan pemberian uang di luar gaji yang dilakukan oleh pihak pemimpin organisasi sebagai pengakuan terhadap prestasi kerja dan kontribusi karyawan kepada organisasi.³

Bonus adalah pemberian pendapatan tambahan bagi karyawan yang berfungsi sebagai perangsang agar karyawan semakin bergairah dalam meningkatkan prestasi kerja dan kesetianya pada perusahaan tempat karyawan tersebut bekerja, dan hanya diberikan setahun sekali bila syarat-syarat tertentu terpenuhi.⁴

³ Lihat: Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Cet.9; Bandung: PT.remaja Rosdakarya Offset, 2009), h. 89.

⁴ Lihat: Nurul Lina Hasyati, Skripsi pada Departemen Manajemen, Fakultas Ekonomi dan manajemen, Institut Pertanian Bogor. h.11.

Dalam persoalan pekerjaan ini Allah SWT berfirman dalam Surah At-Taubah ayat 105:⁵

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ
وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Terjemahan:

"Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan". (Q.S. At-Taubah : 105)

Dari ayat di atas, setiap orang (karyawan ataupun pimpinan) di tuntut untuk bekerja, karena Allah mencintai orang-orang yang mau bekerja dan mengetahui segala apa yang kamu kerjakan yang bermanfaat untuk diri sendiri serta orang lain. Serta Allah akan memberikan balasan yang setimpal sesuai dengan apa yang telah kamu kerjakan. Sebagaimana sabda Nabi shallallahu ‘alaihi wasallam:

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْقُهُ

Terjemahan:

*"Artinya : Berikan upah pekerja sebelum kering keringatnya"*⁶

Selain penetapan gaji pokok karyawan, pemberian insentif lainnya yang lebih diandalkan oleh PT Bosowa Berlian Motor Makassar sebagai imbalan atas balas jasa karyawannya adalah dengan pemberian insentif berupa bonus. Bonus merupakan

⁵ Lihat: *Al-Qur'an dan Terjemahannya, Surat At-Taubah Ayat 105.*

⁶ Lihat: Hadits shahih dikeluarkan oleh Ibnu Majah (2443)

pembayaran ekstra di luar upah gaji dasar yang bersifat hadiah atas prestasi yang telah dicapai.

PT Bosowa Berlian Motor merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang pemasaran mobil merek Mitsubishi dari main dialer PT Krama Yudha Tiga Berlian Motor di Indonesia. PT Bosowa Berlian Motor juga merupakan perusahaan yang menjual berbagai macam mobil merek Mitsubishi khususnya jenis mobil-mobil besar seperti Fuso, L300 Pick Up dan maupun proyek-proyek. Namun, selain itu perusahaan ini juga menjual berbagai jenis mobil truk yang diperuntukkan untuk usaha perdagangan mobil seperti Pajero, Lancer dan Strada Triton.⁷

Adapun data awal yang diperoleh tentang jumlah karyawan tiap departemen di Kantor PT Bosowa Berlian Motor Makassar adalah sebagai berikut :

Tabel 1: Jumlah karyawan tiap departemen

No.	Departemen	Jumlah
1.	Accounting	21
2.	Administrasi & Keuangan	28
3.	Customer Service (CS)	3
4.	HRD	6
5.	Keuangan	15
6.	Marketing	5
7.	PDCA	2
8.	System Dev & Control	6
9.	Vehicle & Logistic	4
10.	Sales	28
11.	Spare parts	16
12.	Service	35
	Jumlah	169

Sumber : Kantor PT Bosowa Berlian Motor Makassar

⁷Lihat: Departemen Sumber Daya Manusia *PT Bosowa Berlian Motor Makassar*

Berdasarkan tabel di atas menjelaskan jumlah karyawan tiap departemen di Kantor PT Bosowa Berlian Motor Makassar. Melalui kegiatan tersebut diharapkan dapat memotivasi karyawan sehingga dapat meningkatkan prestasi kerjanya, serta dapat mencapai tujuan dan sasaran perusahaan yang ditetapkan sebelumnya

Seperti yang di uraikan sebelumnya, bahwa untuk memotivasi peningkatan prestasi kerja karyawan, perusahaan memberikan program insentif berupa bonus kepada karyawannya. Oleh karena itu, penulis tertarik mengadakan penelitian dengan judul: *“Pengaruh Pemberian Bonus terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT Bosowa Berlian Motor Makassar.”*

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan, maka penulis merumuskan pokok permasalahan penelitian ini, yaitu:

“Adakah pengaruh pemberian Bonus terhadap prestasi kerja karyawan pada kantor PT Bosowa Berlian Motor Makassar”.

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

Sehubungan dengan adanya permasalahan di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui besarnya pengaruh pemberian bonus terhadap prestasi kerja pada PT Bosowa Berlian Motor Makassar.

Adapun kegunaan yang diharapkan dari hasil penelitian adalah sebagai berikut:

1. Sebagai tambahan pengalaman dan pengetahuan bagi penulis dalam hubungannya dengan bonus.
2. Sebagai bahan referensi bagi peneliti berikutnya yang ingin meneliti pada objek yang sama.
3. Sebagai bahan informasi (masukan) bagi pihak Kantor PT Bosowa Berlian Motor Makassar dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan.

D. Sistematika Penulisan

Untuk mendapatkan gambaran uraian-uraian dan obyek pembahasan dari judul tersebut, maka penulis mengemukakan garis-garis besar isi skripsi ini dari bab ke bab tersebut.

Bab Satu. Merupakan Pendahuluan. Dari bab ini dikemukakan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, ruang lingkup penelitian, dan sistematika penulisan.

Bab Dua. Merupakan Kerangka Teori, dari bab ini menguraikan tentang pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia, Insentif, Bonus dan Prestasi Kerja, Kerangka Pikir, Penelitian terdahulu dan Hipotesis.

Bab Tiga. Merupakan Metode Penelitian. Dari bab ini dikemukakan lebih rinci jenis penelitian, lokasi dan waktu penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, metode pengolahan data, dan metode analisis data.

Bab Empat. Merupakan Hasil Penelitian. Dari bab ini memuat tentang gambaran umum obyek penelitian, penyajian data, analisis data dan pembahasan hasil penelitian.

Bab Lima. Merupakan Penutup. Bab ini mengemukakan kesimpulan dan saran dari hasil penelitian.

BAB II

KERANGKA TEORI

A. Manajemen Sumber Daya Manusia

Sebelum membahas pengertian MSDM (*Manajemen Sumber Daya Manusia*), ada baiknya ditelusuri dulu beberapa istilah pokok beserta pengertian-pengertian yang terkait. MSDM kalau dibedah akan dijumpai dua pengertian utama, yaitu manajemen dan sumber daya manusia.

Manajemen berasal dari kata kerja *to manage*, yang artinya mengurus, mengatur, melaksanakan dan mengelola. Sedangkan Sumber Daya Manusia merupakan salah satu sumber daya yang terdapat dalam organisasi, meliputi semua orang yang melakukan aktivitas.⁸ Maksudnya orang-orang yang merancang dan menghasilkan barang atau jasa, mengawasi mutu, memasarkan produk, mengalokasikan sumber daya finansial, serta merumuskan seluruh strategi dan tujuan organisasi.

Jadi, manajemen sumber daya manusia (*Human resources management*) adalah suatu kegiatan pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok karyawan. Manajemen sumber daya manusia juga menyangkut desain dan implementasi system perencanaan, penyusunan karyawan, pengembangan karyawan, pengelolaan karir, evaluasi kinerja, kompensasi karyawan, dan hubungan ketenagakerjaan yang baik.

⁸ Lihat: Faustino Cardos Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Ed. 2; Yogyakarta: Andi Offset, 2003), h. 1.

Manajemen sumber daya manusia melibatkan semua keputusan dan praktik manajemen yang mempengaruhi secara langsung sumber daya manusianya, orang-orang yang bekerja bagi organisasi. Manajemen sumber daya manusia merupakan aktivitas-aktivitas yang dilaksanakan agar sumber daya manusia di dalam organisasi dapat digunakan secara efektif guna mencapai berbagai tujuan.

B. Insentif

Metode insentif yang adil dan layak merupakan daya penggerak yang merangsang terciptanya pemeliharaan karyawan. Karena dengan pemberian insentif karyawan merasa mendapat perhatian dan pengakuan terhadap prestasi yang dicapainya, sehingga semangat kerja dan sikap loyal karyawan akan lebih baik.

Pelaksanaan pemberian insentif dimaksudkan perusahaan terutama untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan dan mempertahankan karyawan yang mempunyai produktivitas tinggi untuk tetap berada di dalam perusahaan.

1. Pengertian Insentif

Ada beberapa definisi yang dikemukakan para ahli mengenai insentif seperti:

- a. Menurut *G. R. Terry*, Insentif merupakan sesuatu yang merangsang minat untuk bekerja.⁹
- b. Menurut *Hedjrachman Ranupandoyo, dkk*, memberikan pengertian insentif merupakan suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang.¹⁰
- c. Menurut *Simamora*, bahwa insentif adalah tambahan kompensasi di atas atau diluar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi.¹¹

⁹ Lihat: Suwatno, Donny Juni Priansa, *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, Cet.1; Bandung: Alfabeta, 2011, h. 234

¹⁰ Lihat: Anwar Prabu Mangkunegara, *op.cit.*, h. 89.

¹¹ Lihat: Hendri Simamora. *Op.cit.* h.514

- d. Menurut *Sarwoto*, insentif merupakan sarana motivasi, dapat berupa perangsang atau pendorong yang diberikan dengan sengaja kepada para pekerja agar dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi bagi organisasi.¹²

Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa insentif merupakan salah satu bentuk rangsangan atau motivasi yang sengaja diberikan kepada karyawan diluar gaji atau upah untuk mendorong semangat kerja karyawan agar mereka bekerja lebih produktif lagi dalam meningkatkan prestasinya untuk mencapai tujuan perusahaan.

2. Jenis-Jenis Insentif

Umumnya ada dua jenis insentif, yaitu insentif finansial dan insentif non finansial. Insentif finansial merupakan insentif yang diberikan kepada karyawan atas hasil kerja mereka dan biasanya diberikan dalam bentuk uang berupa bonus, komisi, pembagian laba, dan kompensasi yang ditangguhkan, serta dalam bentuk sosial berupa pemberian rumah dinas, tunjangan lembur, tunjangan kesehatan dan tunjangan-tunjangan lainnya.

Sedangkan Insentif non finansial merupakan insentif yang biasanya diberikan kepada karyawan sebagai penghargaan dan balas jasa prestasi mereka dan biasanya tidak berbentuk uang.¹³ Akan tetapi Insentif non finansial ini penulis tidak jadikan sebagai variabel dalam penelitian.

¹² Lihat: Suwatno, Donny Juni Priansa, *op.cit.* h.234

¹³ Lihat: Sujatmoko, Pengaruh Insentif terhadap peningkatan Prestasi Kerja Karyawan pada Departemen Operasional Pemasaran Dunkin' Donut Cabang Arteri Jakarta. Karya Ilmiah pada fakultas Ekonomi. Universitas Sumatera Utara, Medan. 2007.

C. Bonus

1. Pengertian Bonus

Dari berbagai jenis insentif financial di atas penulis hanya mengambil bonus sebagai variabel yang akan diteliti. Insentif finansial berupa bonus merupakan pembayaran ekstra di luar upah gaji dasar yang bersifat hadiah atas prestasi yang telah dicapai.

Menurut Ruky, Bonus adalah pemberian pendapatan tambahan bagi karyawan yang berfungsi sebagai perangsang agar karyawan semakin bergairah dalam meningkatkan prestasi kerja dan kesetianya pada perusahaan tempat karyawan tersebut bekerja, dan hanya diberikan setahun sekali bila syarat-syarat tertentu terpenuhi. *Pertama*, Bonus hanya dapat diberikan bila perusahaan memperoleh laba selama tahun fiskal yang telah berlalu, karena bonus biasanya diambil dari keuntungan bersih yang diperoleh perusahaan. *Kedua*, Bonus tidak diberikan secara merata kepada semua karyawan. Artinya besarnya bonus harus dikaitkan dengan prestasi kerja individu.¹⁴

Pembedaan besarnya bonus tersebut tidak dilakukan pada level bawah, karena pada level bawah system penilaian prestasi kerjanya belum tentu menjamin objektivitas dan dapat menimbulkan keruwetan serta perselisihan. Sehubungan dengan itu, dalam banyak perusahaan walaupun ada bonus, biasanya besarnya sama untuk semua pekerja, mungkin satu bulan gaji atau lebih tergantung kebijakan perusahaan.

2. Pengertian Bonus dalam Ajaran Islam

Dalam ajaran islam, pemberian atau bonus itu terdapat dalam tiga kategori, diantaranya:

1. Zakat

¹⁴ Lihat: Nurul Lina Hasyiyati, *op. cit.*

Arti zakat dalam syaria'at islam yaitu sebagai harta yang wajib diberikan kepada orang-orang tertentu, dengan syarat-syarat yang tertentu pula. Secara teknis, zakat berarti menyucikan harta milik seseorang dengan cara pendistribusian oleh kaum kaya sebagiannya kepada kaum miskin sebagai hak mereka, dengan membayarkan zakat, maka seseorang memperoleh penyucian hati dan dirinya serta melakukan tindakan yang benar dan memperoleh rahmat selain hartanya selain hartanya akan bertambah.¹⁵

Dalam al-qur'an diperintahkan sebagai berikut:

يَتَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا أَنفِقُوا مِن طَيِّبَاتِ مَا كَسَبْتُمْ وَمِمَّا أَخْرَجْنَا لَكُمْ مِنَ الْأَرْضِ وَلَا تَيَمَّمُوا
الْخَبِيثَ مِنْهُ تُنْفِقُونَ وَلَسْتُمْ بِآخِذِيهِ إِلَّا أَن تُغْمِضُوا فِيهِ ۚ وَاعْلَمُوا أَنَّ اللَّهَ غَنِيٌّ حَمِيدٌ ﴿٢٦٧﴾

Artinya :

*“Hai orang-orang yang beriman, nafkahkanlah (di jalan Allah) sebagian dari hasil usahamu yang baik-baik dan sebagian dari apa yang Kami keluarkan dari bumi untuk kamu. dan janganlah kamu memilih yang buruk-buruk lalu kamu menafkahkan daripadanya, Padahal kamu sendiri tidak mau mengambilnya melainkan dengan memincingkan mata terhadapnya. dan ketahuilah, bahwa Allah Maha Kaya lagi Maha Terpuji”
(Al-Baqorah : 267)¹⁶*

Zakat suatu' ibadah yang sangat penting. Kerap kali dalam Al-Qur'an menerangkan zakat beriringan dengan menerangkan sembahyang. Tuhan menyebutkan zakat beriringan dengan urusan shalat. Ini menunjukkan bahwa antara zakat dengan shalat mempunyai perhubungan yang erat sekali dalam hal keutamaannya. Sembahyang dipandang seutama-utama 'ibadah badaniah dan zakat

¹⁵ Lihat: <http://uchinfamiliar.blogspot.com/2009/03/pengertian-zakat-infaq-dan-shodaqah.html>

¹⁶ Lihat: *Al-Qur'an dan terjemahannya*. Surat Al-Baqorah ayat 267.

dipandang seutama-utama 'ibadah Maaliyah. Zakat itu wajib untuk semua ummat islam, sama dengan wajib sholat. Allah Swt telah mewajibkan zakat atas hamba-hambanya.

Barang siapa yang mengingkari kewajiban zakat, maka ia menjadi kafir. Orang yang mengakui kefardu'annya tapi tidak mau memberi, didesak dan diambil secara paksa. Tetapi jika mereka berjumlah banyak, maka mereka diperangi, sebagai yang telah dilakukan oleh abu baker siddiq.

2. Infaq

Infaq adalah pengeluaran suka rela yang dilakukan seseorang, setiap kali ia memperoleh rizki, sebanyak yang ia kehendakinya. Menurut bahasa infaq berasal dari kata anfaqa yang berarti mengeluarkan harta untuk kepentingan sesuatu. Sedangkan menurut istilah syari'at, infaq adalah mengeluarkan sebagian harta yang diperintahkan dalam islam. Infaq berbeda dengan zakat, infaq tidak mengenal nisab atau jumlah harta yang ditentukan secara hukum. Infaq tidak harus diberikan kepada mustahik tertentu, melainkan kepada siapapun misalnya orang tua, kerabat, anak yatim, orang miskin, atau orang-orang yang sedang dalam perjalanan.¹⁷

Dalil naqli yang mendasari infaq sebagaimana firman Allah dalam Al-qur'an terapat dalam surat Al-imran ayat 4:

مِنْ قَبْلُ هُدًى لِّلنَّاسِ وَأَنْزَلَ الْفُرْقَانَ إِنَّ الَّذِينَ كَفَرُوا بِآيَاتِ اللَّهِ لَهُمْ عَذَابٌ شَدِيدٌ وَاللَّهُ عَزِيزٌ ذُو

اِنْتِقَامٍ

¹⁷ Lihat: *ibid*.

Artinya:

“Sebelum (Al Quran), menjadi petunjuk bagi manusia, dan Dia menurunkan Al Furqaan[182]. Sesungguhnya orang-orang yang kafir terhadap ayat-ayat Allah akan memperoleh siksa yang berat; dan Allah Maha Perkasa lagi mempunyai Balasan (siksa)”. (Al-Imran:4)¹⁸

Perbedaan antara zakat dan infaq adalah. Zakat hukumnya wajib sedangkan infaq hukumnya sunnah, zakat ditentukan nisabnya sedangkan infaq tidak memiliki batas, zakat ditentukan siapa saja yang berhak menerimanya sedangkan infaq boleh diberikan kepada siapa saja.

Infaq ada yang wajib ada juga yang sunah. Infaq yang wajib diantaranya zakat, kafarat, nazar, dan lain-lain. Infaq sunah diantaranya, infaq kepada para fakir miskin, sesama muslim, infaq bencana alam, infaq kemanusiaan dan lain-lain.

3. Shadaqoh

Sedekah asal kata bahasa Arab shadaqoh yang berarti suatu pemberian yang diberikan oleh seorang muslim kepada orang lain secara spontan dan sukarela tanpa dibatasi oleh waktu dan jumlah tertentu. Juga berarti suatu pemberian yang diberikan oleh seseorang sebagai kebajikan yang mengharap ridho Allah SWT dan pahala semata. Sedekah dalam pengertian di atas oleh para fuqaha (ahli fikih) disebut sadaqah at-tatawwu' (sedekah secara spontan dan sukarela).¹⁹

Di dalam Alquran banyak sekali ayat yang menganjurkan kaum Muslimin untuk senantiasa memberikan sedekah. Di antara ayat yang dimaksud adalah firman Allah SWT dalam surat An-Nisa ayat 114 sebagai berikut:

¹⁸ Lihat: *Al-Qur'an dan terjemahannya*. Surat Al-Imran Ayat 4.

¹⁹ Lihat: <http://sedekahindahberkah.blogspot.com/2010/04/pengertian-sedekah.html>

﴿ لَا خَيْرَ فِي كَثِيرٍ مِّن نَّجْوَاهُمْ إِلَّا مَنْ أَمَرَ بِصَدَقَةٍ أَوْ مَعْرُوفٍ أَوْ إِصْلَاحٍ بَيْنَ النَّاسِ وَمَن يَفْعَلْ
ذَٰلِكَ ابْتِغَاءَ مَرْضَاتِ اللَّهِ فَسَوْفَ نُؤْتِيهِ أَجْرًا عَظِيمًا ﴾

Artinya:

“Tidak ada kebaikan pada kebanyakan bisikan-bisikan mereka, kecuali bisikan-bisikan dari orang yang menyuruh (manusia) memberi sedekah, atau berbuat ma'ruf, atau Mengadakan perdamaian di antara manusia. dan Barangsiapa yang berbuat demikian karena mencari keredhaan Allah, Maka kelak Kami memberi kepadanya pahala yang besar”.
(An-Nisa: 114)²⁰

Sedekah lebih utama diberikan kepada kaum kerabat atau sanak saudara terdekat sebelum diberikan kepada orang lain. Kemudian sedekah itu seyogyanya diberikan kepada orang yang betul-betul sedang mendambakan uluran tangan. Mengenai kriteria barang yang lebih utama disedekahkan, para fuqaha berpendapat, barang yang akan disedekahkan sebaiknya barang yang berkualitas baik dan disukai oleh pemiliknya.

Memperhatikan ketiga katekor di atas, maka pemberian bonus masuk dalam kategori infaq. Karena infaq merupakan pengeluaran suka rela yang dilakukan seseorang, setiap kali ia memperoleh rizki, sebanyak yang ia kehendakinya. Infaq tidak harus diberikan kepada mustahik tertentu, melainkan kepada siapapun.

3. Tujuan Pemberian Bonus

Menurut pendapat Hariandja, tujuan dari pemberian Bonus dibedakan menjadi dua, yaitu:

²⁰Lihat: *Al-Qur'an dan terjemahnya*. Surat An-Nisa Ayat 114.

a. Bagi Perusahaan

Tujuan pelaksanaan pemberian bonus kepada karyawan dimaksudkan untuk meningkatkan produksi dengan cara mendorong mereka agar bekerja disiplin dan semangat yang tinggi dengan tujuan menghasilkan kualitas produksi yang lebih baik serta dapat bekerja dengan menggunakan faktor produksi seefektif dan seefisien mungkin.

b. Bagi Karyawan

Dengan pemberian bonus dari perusahaan maka diharapkan karyawan memperoleh banyak keuntungan, seperti mendapatkan upah atau gaji yang lebih besar di akhir tahun, mendapat dorongan untuk mengembangkan dirinya dan berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya.²¹

4. Kelebihan dan Kekurangan Bonus

Bonus mempunyai beberapa kelebihan dan kekurangan dibandingkan dengan peningkatan gaji. Kelebihan Diantaranya :

- a. Bonus meningkatkan arti pembayaran karena karyawan menerima upah dalam jumlah yang besar
- b. Bonus memaksimalkan hubungan antara bayaran dengan kinerja
- c. Memacu prestasi kerja karyawan.

Sedangkan Kekurangannya yaitu:

- a. Mungkin didasarkan pada penilaian subyektif
- b. Mungkin dibenci karyawan lain karena tidak setiap orang memperolehnya
- c. Mungkin banyak menimbulkan kecemburuan sosial.²²

D. Prestasi kerja

Organisasi adalah kumpulan orang yang memiliki kompetensi yang berbeda-beda yang saling tergantung satu dengan yang lainnya, yang berusaha untuk

²¹ Lihat: Nurul Lina Hasyiyati *Op.Cit.* h. 11-12

²² Lihat: Veithzal Rivai, *manajemen Sumber Daya manusia Untuk perusahaan.* (Ed. 1., cet. 3., Jakarta; PT. Raja Grafindo Persada), 2006., h. 388.

mewujudkan kepentingan bersama mereka dengan memanfaatkan berbagai sumber daya. Pada dasarnya tujuan bersama yang ingin diwujudkan oleh organisasi adalah mencari keuntungan. Oleh karena itu, diperlukan karyawan-karyawan yang mempunyai prestasi kerja yang tinggi.²³

1. Pengertian Prestasi Kerja

Cooper mengungkapkan bahwa prestasi kerja adalah tingkat pelaksanaan tugas yang dapat di capai oleh seseorang, unit atau divisi dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan.²⁴

Menurut Hasibuan, prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan pada kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta ketepatan waktu. Prestasi kerja dipengaruhi oleh tiga faktor yakni kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran, serta tingkat motivasi seorang pekerja.

Informasi tentang tinggi rendahnya prestasi kerja seorang karyawan tidak dapat diperoleh begitu saja, tetapi diperoleh melalui proses panjang yaitu proses penilaian prestasi kerja karyawan yang disebut dengan istilah *Performance appraisal*.²⁵

²³ Lihat: Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Cet.3; Jakarta: Kencana, 2011), h. 150.

²⁴ Lihat: Sadili Samsuddin, *Manajemen Sumber daya Manusia*, (Cet. 1., Bandung; Pustaka Setia, 2006), h.159.

²⁵ Lihat: Edy Sutrisno, *op.cit.*, h. 151.

Penilaian prestasi kerja (*Performance appraisal*) adalah suatu proses dimana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan.²⁶

Pada umumnya orang-orang yang berkecimpung dalam manajemen sumber daya manusia sependapat bahwa penilaian prestasi kerja para pegawai merupakan bagian penting dari seluruh proses kerja karyawan atau pegawai yang bersangkutan. Pentingnya penilaian prestasi kerja yang rasional dan diterapkan secara obyektif terlihat paling sedikit dua kepentingan, yaitu kepentingan pegawai yang bersangkutan sendiri dan kepentingan organisasi.

Bagi para pegawai pentingnya penilaian tersebut berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, keletihan, kekurangan dan potensinya yang pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana dan pengembangan karirnya.

Sedangkan bagi organisasi, hasil penilaian prestasi kerja para pegawai sangat penting arti dan peranannya dalam pengambilan keputusan tentang berbagai hal, seperti identifikasi kebutuhan program pendidikan dan pelatihan, rekrutmen, seleksi, program pengenalan, penempatan, promosi, system imbalan dan berbagai aspek lain dari keseluruhan proses manajemen sumber daya manusia secara efektif.²⁷

Selain itu pelaksanaan penilaian prestasi kerja juga sangat penting dilakukan untuk membantu pihak manajemen di dalam mengambil keputusan mengenai

²⁶Lihat: Susilo Martoyo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Ed.4; Cet.1; Yogyakarta: BPFE, 2000), h. 92.

²⁷ Lihat: Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (ed. 1, Cet. 17; Jakarta: Bumi Aksara, 2009), h. 223, 224.

pemberian bonus, kenaikan upah, pemindahan maupun pemutusan hubungan kerja karyawan. Adapun beberapa indikator penilaian prestasi kerja menurut Malayu S.P Hasibuan:

- a. Kesetiaan
Kesetiaan dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun diluar pekerjaannya.
- b. Kejujuran
Penilai menilai kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugasnya memenuhi perjanjian baik bagi dirinya sendiri maupun terhadap orang lain seperti kepada para bawahannya.
- c. Kedisiplinan
Penilai menilai disiplin karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada mengajukan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepadanya.
- d. Kreativitas
Kemampuan karyawan dan mengembangkan kreativitas untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga bekerja lebih berdaya guna.
- e. Kerja Sama
Kesediaan karyawan berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lain, sehingga hasil pekerjaan akan lebih baik.
- f. Kepemimpinan
Kemampuan untuk memimpin, mempengaruhi, mempunyai pribahasa yang kuat, dihormati, beribawa dan dapat memotivasi orang lain atau bawahannya untuk bekerja secara efektif.
- g. Kepribadian
Sikap, perilaku, kesopanan, disukai, memberikan kesan yang menyenangkan, memperhatikan sikap yang baik dan penampilan simpatik serta wajar dari karyawan tersebut.
- h. Prakarsa
Kemampuan berfikir yang rasional dan berdasarkan inisiatif sendiri untuk menganalisa, menilai, menciptakan, memberikan alasan, mendapat kesimpulan dan membuat keputusan. Penyelesaian masalah yang dihadapinya.
- i. Kecakapan
Kecakapan karyawan dalam menyatakan dan menjelaskan semua yang terlibat di dalam penyusunan kebijakan perusahaan.
- j. Tanggung Jawab

Kejadian karyawan dalam mempertanggungjawabkan kebijaksanaannya, pekerjaan dan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang digunakannya perilaku serta hasil kerja dari bawahannya.²⁸

2. Metode penilaian prestasi kerja

Berbagai metode yang dewasa ini dikenal dan banyak digunakan adalah sebagai berikut:

- a. Metode Skala Peringkat
Metode ini merupakan metode tertua dan paling banyak digunakan dalam menilai prestasi kerja para pegawai di masa lalu meskipun diakui bahwa metode ini sesungguhnya bersifat subyektif.
- b. Metode Cheklist
Metode ini diharapkan kepada pegawai untuk mempersiapkan formulir isian yang merupakan biodata karyawan.
- c. Metode Pilihan Terarah
Metode ini mengandung serangkaian pernyataan, baik yang bersifat positif maupun yang negative, tentang pegawai yang dinilai.
- d. Metode Insiden Kritisal
Metode ini mengarah pada peristiwa tertentu yang terjadi dalam rangka pelaksanaan tugas seorang pegawai yang menggambarkan perilaku pegawai yang bersangkutan, baik yang sifatnya positif maupun negative.
- e. Skala peringkat yang dikaitkan dengan pelaku
Sebuah metode dengan cara penilaian prestasi kerja karyawan untuk satu kurun waktu tertentu dimasa lalu dengan mangkaitkan skala peringkat prestasi kerja dengan perilaku tertentu.
- f. Metode Evaluasi Lapangan
Penggunaan metode ini meletakkan tanggung jawab utama dalam melakukan penilaian pada para ahli penilaian yang bertugas dibagian kepegawaian. Artinya ahli penilai itu turut kelapangan melakukan penilaian atas prestasi kerja para pegawai.
- g. Tes dan Observasi
Artinya pegawai yang dinilai diuji kemampuannya, baik melalui ujian tertulis yang menyangkut berbagai hal seperti tingkat pengetahuan tentang prosedur dan mekanisme kerja yang telah diterapkan dan harus ditaati atau melalui ujian praktek yang langsung diamati oleh penilai.
- h. Pendekatan yang bersifat Komparatif
Metode ini mengutamakan perbandingan prestasi kerja seorang dengan pegawai lain yang menyelenggarakan kegiatan sejenis.²⁹

²⁸Lihat: Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen sumber daya manusia*, Jakarta ; PT. Bumi Aksara, 2003. h. 95

²⁹ Lihat: Sondang P. siagian., *Op. Cit.*, h.234-241.

3. Factor – Factor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Byar dan Rue (1984), mengemukakan adanya dua factor yang mempengaruhi prestasi kerja, yaitu:

a. Faktor Individu

- 1) Usaha (*Effort*)
Yang menunjukkan sejumlah sinergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas.
- 2) *Abilities*
Yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas.
- 3) *Role / Task Perception*
Yaitu segala perilaku dan aktivitas yang dirasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

b. Faktor Lingkungan

- 1) Kondisi fisik
- 2) Peralatan
- 3) Waktu
- 4) Material
- 5) Pendidikan
- 6) Supervise
- 7) Desain Organisasi
- 8) Pelatihan
- 9) Keberuntungan³⁰

4. Manfaat dan Tujuan Penilaian Prestasi Kerja

a. Manfaat Penilaian Prestasi Kerja

Menurut Hani Handoko terdapat sepuluh manfaat yang dapat di petik dari penilaian prestasi kerja, yaitu sebagai berikut:

- 1) Perbaikan prestasi kerja
- 2) Penyesuaian kompensasi
- 3) Keputusan penempatan
- 4) Kebutuhan latihan dan pengembangan
- 5) Perencanaan dan pengembangan karir
- 6) Penyimpangan proses staffing
- 7) Ketidakakuratan informasional
- 8) Kesalahan desain pekerjaan
- 9) Kesempatan kerja yang adil
- 10) Tantangan eksternal.³¹

³⁰ Lihat: Edy Sutrisno, *op. cit.*, h.151.152.153.

³¹ Lihat: H. Sadili Samsuddin, *op.cit.*, h. 163,164,165.

b. Tujuan Penilaian Prestasi Kerja

Tujuan penilaian prestasi kerja dapat diklasifikasikan sebagai berikut:

- 1) *Administrative*, yaitu memberikan arah untuk penetapan promosi, transfer, dan kenaikan gaji.
- 2) *Informative*, yaitu memberikan data kepada manajemen tentang prestasi kerja bawahan dan memberikan data kepada individu tentang kelebihan dan kekurangannya.
- 3) *Motivasi*, yaitu menciptakan pengalaman belajar yang memotivasi staf untuk mengembangkan diri dan meningkatkan prestasi kerja mereka.³²

E. Hubungan Insentif dengan Prestasi Kerja

Banyak perusahaan meyakini bahwa system imbalan pada umumnya dan system insentif pada khususnya mempengaruhi kinerja (prestasi kerja). Selain itu, banyak karyawan yang lebih menyukai bahwa bayaran mereka terkait dengan kinerja, memperkuat motivasi perusahaan untuk menerapkan system imbalan semacam ini.

Insentif dan prestasi adalah bagian dari pengelolaan yang kompleks untuk menyatakan dan mempertahankan hubungan kerja antara perusahaan dan karyawan. Kedua hal tersebut mendemonstrasikan tidak hanya apa yang hendak di capai oleh manajemen, namun juga keyakinan manajemen tentang hubungan tersebut.

Untuk lebih jelasnya penulis akan menguraikan alasan - alasan mengaitkan bayaran dengan prestasi kerja menurut Simamora, yaitu sebagai berikut:

1. Motivasi

Teori ekspektansi (*expectancy theory*) yang diajukan oleh Vroom menyatakan bahwa motivasi adalah sebuah fungsi dari pengharapan individu bahwa upaya tertentu akan menghasilkan tingkat kinerja tertentu, yang pada gilirannya, akan membuahkan imbalan atau hasil yang dikehendaki.

2. Retensi

Mengaitkan bayaran dengan kinerja kemungkinan akan membantu memperbaiki komposisi tenaga kerja. Karyawan-karyawan yang berprestasi

³² Lihat: Sadili Samsuddin, *Ibid.*,

akan cenderung menerima bagian yang lebih besar dari sumber daya kompensasi, dan dengan demikian termotivasi untuk tetap bersama organisasi. Karyawan-karyawan yang dibawah rata-rata akan menjadi patah semangat dan meninggalkan organisasi.

3. Produktivitas

Tatkala kinerja terkait dengan imbalan, orang-orang dengan produktivitas tinggi akan lebih termotivasi untuk bekerja.

4. Penghematan biaya

Manfaat nyata bayaran berdasarkan kinerja adalah kapabilitas pengaitan biaya kompensasi dengan hasil produktivitas. Dengan mendasarkan bayaran atas kinerja, perusahaan dapat memastikan bahwa biaya kompensasi akan bertalian dengan hasil organisasional. Pada saat hasilnya menyedihkan dan organisasi tidak mampu membayar, biaya kompensasi akan lebih rendah.

5. Sasaran Organisasional

Tantangan senang tiasa muncul dalam upaya memastikan bahwa semua karyawan memahami betul tujuan organisasi. Dengan menghubungkan gaji dengan kinerja yang ditetapkan secara organisasional, adalah mungkin untuk memastikan bahwa sasaran individu sejalan dengan tujuan oranisasional tidak akan menikamati bagian imbalan yang setimpal.³³

F. Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian telah dilakukan berkaitan dengan *pengaruh pemberian bonus terhadap prestasi kerja karyawan*, antara lain:

1. Koko Sujatmoko, SE melakukan penelitian pada tahun 2007 tentang *pengaruh insentif terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan pada departemen operasional pemasaran Dunkin Donut's Cabang ARTERI JAKARTA*. Hasil menunjukkan bahwa insentif berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan
2. Delviana Nasir melakukan penelitian pada tahun 2008 tentang *pengaruh pemberian insentif terhadap peningkatan semangat kerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) tbk, Cabang Luwuk*. Hasil penelitian

³³ Lihat: Henry Simamora, *Op. Cit.* h. 510,151,512.

menunjukkan bahwa *insentif* memberikan pengaruh terhadap meningkatnya semangat kerja karyawan.

Penelitian ini memiliki persamaan dan perbedaan dengan penelitian-penelitian tersebut diatas. Persamaannya yaitu sama-sama membahas masalah insentif. Sedangkan perbedaannya yaitu insentif yang penulis teliti bukan insentif secara umum, tetapi lebih khusus yaitu insentif finansial berupa bonus. Serta yang membedakan yaitu obyek penelitian, data dan periode penelitian.

G. Hipotesis

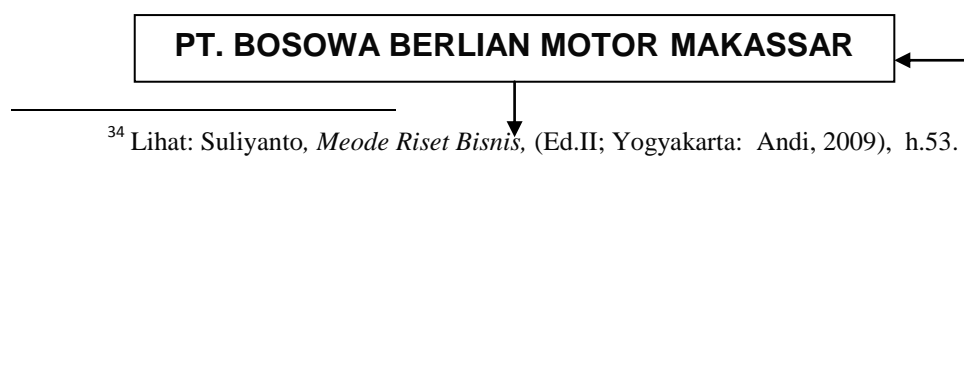
Hipotesis merupakan jawaban sementara yang hendak diuji kebenarannya melalui riset. Dikatakan jawaban sementara karena hipotesis pada dasarnya merupakan jawaban dari permasalahan yang telah dirumuskan dengan perumusan masalah, sedangkan kebenaran dari hipotesis perlu diuji terlebih dahulu melalui analisis data.³⁴

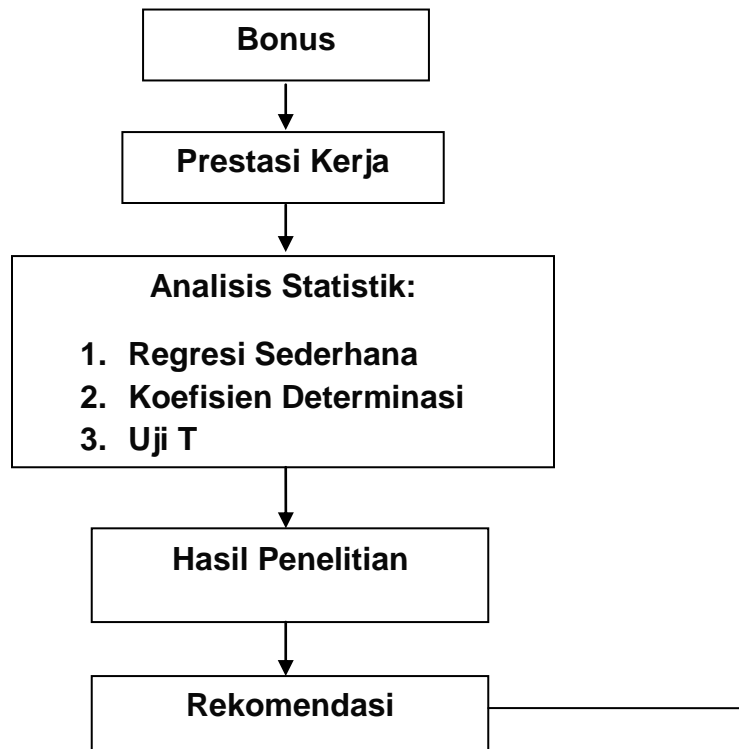
Berdasarkan masalah pokok yang dikemukakan maka hipotesis yang diajukan adalah “Bonus berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Bosowa Berlian Motor Makassar”.

H. Rerangka Pikir

Berdasarkan uraian sebelumnya pembahasan yang akan dilakukan dalam penelitian ini berkenaan dengan masalah yang di hadapi adalah sebagai berikut:

Kerangka Pikir Pengaruh Pemberian Bonus terhadap Prestasi Kerja karyawan Pada PT Bosowa Berlian Motor Makassar.





Gambar 1 : Rerangka Pikir

Keterangan:

PT. Bosowa Berlian Motor sebagai perusahaan yang bergerak dalam bidang pemasaran mobil merk Mitsubishi berusaha dalam meningkatkan Sumber daya Manusianya dengan memperhatikan kebijakan-kebijakan yang menyangkut peningkatan prestasi kerjanya, salah satunya adalah kebijakan dalam pemberian Insentif berupa Bonus pada karyawannya diluar dari pemberian Gaji/Upah setiap bulannya. Hal ini dimaksudkan untuk meningkatkan Prestasi Kerja para

karyawannya sehingga mereka dapat termotivasi untuk melakukan segala sesuatunya dengan lebih optimal. Yang pada akhirnya akan berdampak pada keuntungan dalam perusahaan tersebut. Untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan dan pengaruh variable bonus terhadap variabel prestasi kerja, maka akan dilakukan analisis statistik terhadap data yang akan dikumpulkan melalui kuesioner yang akan dibagikan kepada responden.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif yaitu metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, tehnik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengambilan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.³⁵ Melalui penelitian ini diharapkan dapat diketahui pengaruh pemberian bonus terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Bosowa Berlian Motor Makassar.

B. Lokasi Dan Waktu Penelitian

Penelitian ini rencananya akan dilaksanakan di Kantor PT Bosowa Berlian Motor Makassar di Jl. Urip Sumoharjo Makassar, Sedangkan waktu penelitian selama dua bulan.

C. Jenis dan Sumber Data

Adapun Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Data Primer yaitu data yang langsung diperoleh dari hasil wawancara di Kantor PT Bosowa Berlian Motor Makassar.
2. Data Sekunder, yaitu data yang diperoleh dari dokumen-dokumen di Kantor PT Bosowa Berlian Motor Makassar.

³⁵ Lihat: Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, (Cet.15, Bandung, Alfabeta; 2010), h.13,.

D. Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.³⁶

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap Kantor PT Bosowa Berlian Motor Makassar yang berjumlah 169 orang.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sampel yang digunakan peneliti adalah *sampling purposive* yaitu teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu. Maka dari itu peneliti menggunakan sampel dari pertimbangan tingkat kemudahan penelitian yaitu dengan menggunakan pendapat Slovin dengan rumus sebagai berikut :

$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$	$n = \frac{169}{1 + 169(10\%)}$	$n = \frac{169}{2,69} = 62$
--------------------------	---------------------------------	-----------------------------

Dimana:

n = jumlah sampel yang dicari

N = jumlah populasi

e = persen batas kesalahan

Dari rumus diatas maka akan didapat besarnya jumlah sampel yang akan diteliti. Dari jumlah populasi sebesar 169 dan menggunakan batas kesalahan sebesar 10% maka, jumlah sampel yang akan diteliti sebanyak 62 karyawan dan karyawan.

³⁶ Lihat: Sugiyono, *Op. Cit.*, h.115.

E. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data adalah teknik atau cara-cara yang dapat digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data.³⁷

Ada beberapa instrument pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini, diantaranya:

1. Angket atau kuesioner
Merupakan metode pengumpulan data yang digunakan untuk mengumpulkan data dengan cara membagi daftar pertanyaan kepada responden agar responden tersebut memberikan jawabannya.³⁸
2. Interview atau wawancara
Interview adalah usaha untuk mengumpulkan informasi dengan mengajukan sejumlah pertanyaan secara lisan untuk dijawab secara lisan pula.
3. Dokumentasi yaitu ditujukan untuk memperoleh data langsung dari tempat penelitian.³⁹

F. Teknik Analisis Data

Berdasarkan hipotesis dan permasalahan yang ada, maka metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Analisis regresi linear sederhana

Analisis regresi sederhana adalah menguji variable tak bebas (*dependent variable*) dalam kelompok Yi dengan sebuah variable bebas (*independent variable*) yang terdapat pada kelompok Xi. Model matematisnya ditulis sebagai:⁴⁰

Rumus :

$$Y = a + b.X$$

³⁷ Lihat: Riduwan Belajar Mudah Penelitian Untuk Guru, Karyawn dan peneliti Muda, (Cet. 5; Bandung: ALFABETA, 2008), h. 71.

³⁸ Lihat: Suliyanto, Metode Riset Bisnis.(Ed. 2; Yogyakarta: ANDI, 2009), h. 140.

³⁹ Lihat: Sonny Sumarsono, *Metode Riset Sumber Daya manusia*, (Ed. 1., Cet. 1., Yogyakarta: Graha iLmu), 2004. H. 71

⁴⁰ Lihat : Wahid Sulaiman, *Analisis Regresi menggunakan SPSS*, (Ed. 1, Yogyakarta; Andi: 2004), h. 1, 2.

Keterangan :

Y : Prestasi Kerja

X : Bonus

a : Konstanta

b : Koefisien Regresi

2. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi yaitu untuk mengetahui lebih jauh hubungan antar variabel. Koefisien determinasi akan menjelaskan seberapa besar perubahan atau variasi suatu variable bisa dijelaskan oleh perubahan atau variasi pada variable yang lain. Makin besar nilai R^2 menunjukkan adanya tingkat hubungan yang tinggi. Sebaliknya, makin kecil nilai R^2 menunjukkan tingkat hubungan yang rendah.

3. Uji parsial (uji - t)

Hasil analisis regresi yang berupa persamaan regresi dengan masing-masing koefisien perlu diuji untuk menentukan signifikansi koefisien. Uji ini diperlukan untuk menentukan apakah variabel-variabel dalam persamaan regresi secara individu signifikan dalam memprediksi nilai variabel dependen. Hipotesis untuk menguji signifikansi koefisien persamaan regresi secara individu dirumuskan sebagai berikut:⁴¹

a. Merumuskan hipotesis

⁴¹Lihat: Purbayu Budi Santosa, *Analisi Statistik dengan MS. EXEL dan SPSS*, Ed. 1, Yogyakarta; Andi. h. 127

H_0 : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bonus (X) dengan variabel prestasi kerja (Y).

H_a : Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bonus (X) terhadap variabel prestasi kerja (Y).

b. Menghitung nilai t_{hitung} :⁴²

Rumus :

$$T_h = r \frac{\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Dimana:

t_h = t_{hitung}

r = Koefisien Regresi

n = Jumlah Sampel

Untuk melihat t_{hitung} yaitu dengan menggunakan tabel koefisien.

c. Membuat keputusan hipotesis

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima berarti X mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat (Y). jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima berarti X mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat (Y).

G. Pengukuran dan Definisi Operasional Variabel

1. Pengukuran Variabel

Dalam penelitian ini, data dihimpun dan dikumpulkan melalui beberapa metode, salah satunya dengan menggunakan *Skala Likert*, yaitu melalui daftar pertanyaan dan setiap pertanyaan (indikator) yang diajukan sebagai alat ukur. Dengan indikator *Skala likert* dimana jawaban atas kuesioner diberikat bobot:

Sangat Setuju = 5

⁴² Lihat : Wahid Sulaiman, *op. cit.* h.13.

Setuju	= 4
Kurang Setuju	= 3
Tidak Setuju	= 2
Sangat Tidak Setuju	= 1

2. Defenisi Operasional variabel

Bonus sebagai variabel bebas (*Independent Variabel*), merupakan pembayaran ekstra di luar upah gaji dasar yang bersifat hadiah atas prestasi yang telah dicapai. Atau untuk meningkatkan motivasi karyawan dalam upaya mencapai tujuan-tujuan organisasi.⁴³

Prestasi (*Dependent Variabel*) adalah hasil yang telah dicapai (dari yang telah dilakukan, dikerjakan), sedangkan prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.⁴⁴

Berdasarkan pembahasan sebelumnya, maka penulis dapat memberikan defenisi operasional bahwa yang dimaksud dengan judul skripsi ini adalah upaya-upaya perusahaan dalam meningkatkan kualitas karyawan dan menangani berbagai masalah dalam perusahaan melalui pemberian bonus sehingga lebih mudah membantu pencapaian tujuan perusahaan dan tujuan karyawan.

Berikut ini adalah beberapa indikator yang penulis gunakan dalam pembuatan kuesioner penelitian pada PT Bosowa Berlian Makassar.

Tabel 2 : Definisi Operasional Variabel

Variabel	Konsep Varibel/	Indikator
----------	-----------------	-----------

⁴³Lihat: Anwar Prabu Mangkunegara, *loc.it.*, h. 89.

⁴⁴Lihat: *Kamus besar bahasa Indonesia, departemen pendidikan dan kebudayaan*, Ed.2:Jakarta; PT. Gramedia Pustaka Utama,2008, Hal. 700

	Subvariabel	
Prestasi Kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Keterampilan, kemampuan, dan keahlian 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Dapat menyelesaikan tugas tepat waktu. ✓ Mampu mengoperasikan komputer dengan baik. ✓ Menguasai salah satu bahasa asing.
	<ul style="list-style-type: none"> • Disiplin 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Datang dan pulang kerja tepat waktu. ✓ Belum pernah absen tanpa alasan yang tidak jelas.
	<ul style="list-style-type: none"> • Kepribadian 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Menjaga hubungan baik dengan atasan. ✓ Menjaga hubungan baik dan sesama karyawan.
	<ul style="list-style-type: none"> • Tanggung jawab 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Kemampuan memecahkan masalah ✓ Mengerjakan tugas sesuai tata cara yang benar. ✓ Mampu mengerjakan tugas individu.
Bonus	<ul style="list-style-type: none"> • Motivasi 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Termotivasi untuk meningkatkan prestasi kerja ✓ Pendorong untuk tetap bekerja
	<ul style="list-style-type: none"> • Kepuasan 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Kebutuhan hidup terpenuhi ✓ Bonus mengalami peningkatan setiap bulan
	<ul style="list-style-type: none"> • Tanggungjawab 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaan

Sumber : BBM Makassar

BAB VI

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Perusahaan

1. Sejarah Perusahaan

Tiga Berlian Motors Jakarta sebagai agen tunggal pemegang merk Mitsubishi di Indonesia. PT. Bosowa Berlian Motor atas kerja sama 3 (tiga) pemegang saham yang terdiri dari :

1. H.M. Aksa Mahmud
2. Hj. Siti Ramlah Kalla
3. Abd. Rahman AT

Kantor yang semula terletak di Pare-Pare dipindahkan ke Ujungpandang tepatnya di Jl. G. Bawakaraeng No. 138 Ujungpandang dan diresmikan oleh Walikota Makassar Bapak Abustam.

Akibat tuntutan perkembangan usaha yang maju pesat dan sebagai syarat untuk menjadi dealer Mitsubishi, maka diajukan penambahan kredit BNI, namun BNI hanya mampu memberi pinjaman sebesar Rp. 15.000.000,- (Lima Belas Juta Rupiah) pada saat itu tidak cukup untuk membangun showroom, spare parts dan service.

Tahun 1980, Bank Dagang Negara (BDN) yang mengerti kesulitan PT. Bosowa Berlian Motor dan melihat prospeknya yang cerah memberikan kredit sebesar Rp. 30.000.000,- (Tiga Puluh Juta Rupiah) untuk melengkapi show room, spare parts dan service.

Pada tahun 1982, PT. Bosowa Berlian Motor mulai melakukan ekspansi ke beberapa daerah di Sulawesi Selatan, Sulawesi Utara, Sulawesi Tengah dan Sulawesi tenggara, serta memulai melakukan diversifikasi usaha di luar bisnis otomotif. Disinilah awal bisnis Bosowa Group.

PT. Bosowa Berlian Motor Makassar adalah perusahaan yang bergerak di bidang perniagaan / penjualan jasa khususnya penjualan dan perbaikan kendaraan merek Mitsubishi.

Bosowa adalah singkatan dari Bone, Soppeng dan Wajo. Latar belakang nama BOSOWA berdasarkan pada latar belakang kerajaan bugis yang dikenal dengan nama TELLU BOCCOE (Tiga Serangkai), yakni kerajaan Bone, Soppeng dan Wajo.

Dalam sejarahnya, ketiga kerajaan tersebut selalu rukun dan damai, bersaudara, serta saling bantu membantu dalam segala hal. Ketiga kerajaan tersebut mempunyai karakteristik yang berbeda yakni :

1. Bone dengan Kepemerintahannya
2. Soppeng dengan Pertaniannya
3. Wajo dengan Jiwa dagang masyarakatnya.

Bertolak dari sejarah tersebut diharapkan Bosowa dapat menjadi perusahaan yang dilandasi dengan semangat TELLU BOCCOE serta selalu rukun dann damai, bersatu, saling bekerja sama dan keberadaannya bermanfaat bagi masyarakat serta tercermin dalam sejarah kerajaan bugis tersebut.

2. Falsafah Bosowa

➤ BEKERJA KERAS

1. Mengerti dan menguasai pekerjaannya dengan baik dan benar
2. Disiplin dalam melaksanakan tugas
3. Fokus pada mutu kerja, produk dan pelayanan
4. Menghabiskan pekerjaan, bukan menghabiskan jam kerja
5. Bekerja secara team, terencana dan sistematis

➤ BELAJAR TERUS

1. Selalu meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan wawasan
2. Sadar akan tuntutan profesionalisme
3. Tanggap akan perubahan serta mampu menyesuaikan diri
4. Terus berinovasi, kreatif dan mandiri

➤ BERDOA

1. Bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha esa dan taat menjalankan Agama
2. Mensyukuri ni'mat Tuhan
3. Bekerja adalah ibadah
4. Jujur, hormat, loyal dan bertanggung jawab

3. Visi dan Misi Bosowa

➤ Visi

1. Mengembangkan perusahaan nasional yang kokoh, mandiri dan professional serta berdaya saing kuat terhadap pasar nasional dan pasar global

2. Mengembangkan bisnis jasa yang kuat, agribisnis yang tangguh dan industri yang dapat memberi nilai tambah ekonomi
3. Menjadikan BOSOWA sebagai aset bangsa Indonesia dengan kontribusi penghasil devisa
4. Merubah status dari perusahaan keluarga menjadi perusahaan public

➤ Misi

1. Perusahaan swasta nasional yang berorientasi profit
2. Membuka lapangan kerja bagi masyarakat luas
3. Meningkatkan kualitas dan nilai tambah produk
4. Mengembangkan ekonomi bangsa dan meningkatkan taraf hidup masyarakat
5. Memberi manfaat bagi agama, bangsa dan masyarakat

4. Kondisi yang Akan Dihadapi

- a. Globalisasi dan liberalisme perdagangan bebas
- b. Pengembangan teknologi serta sistem informasi yang pesat
- c. Pengakuan akan manajemen mutu (ISO 9001) dan manajemen lingkungan (ISO 14000)
- d. Tuntutan SDM yang profesional dan core competence
- e. Pengalihan kepemimpinan dan manajemen ke generasi selanjutnya
- f. Tegaknya budaya perusahaan yang didasari etika bisnis

5. Strategi Yang Ditempuh

- a. Pemanfaatan sumber daya alam secara optimal dan berwawasan lingkungan

- b. Penggunaan teknologi dan sistem informasi secara tepat dan efisien
- c. Menghasilkan produk yang berorientasi ekspor
- d. Penetapan kelembagaan / organisasi yang fleksibel, adaptif dan antipatif
- e. Pemilihan, pengembangan dan pemeliharaan sumber daya manusia (SDM) secara profesionalisme.
- f. Pementapan dan pengembangan 5 (lima) pilar sebagai core business masa depan Bosowa Group.
 - Pilar I (Pertama) : Bisnis Otomotif
 - Pilar II (Kedua) : Bisnis Jasa Konstruksi
 - Pilar III (Ketiga) : Industri Pertambangan
 - Pilar IV (Keempat) : Agrobisnis
 - Pilar V (Kelima) : Bisnis jasa keuangan.

6. Sejarah Singkat Mitsubishi

1834 : Disebuah dusun yang kecil di pulau Shikoku, di tepi pantai samudra pasifik, lahirlah seorang anak laki-laki berayahkaan seoraang sanurai yang diberi nama YATAKO IWASAKI. Ia anak yang cerdas dan berkemauan keras. Ia ingin sekolah, tetapi keadaan waktu itu tidak memungkinkan. Ia menunggu kesempatan yang baik, dan akhirnya terjadi perubahan politik di Jepang, dan ia diperkenankan untuk ikut bersekolah di Tokyo. Setelah ia mendapat kabarbaik itu, ia berlari untuk memberitahukan sanak keluarganya yang tinggal 60 km dari tempat pengumuman itu.

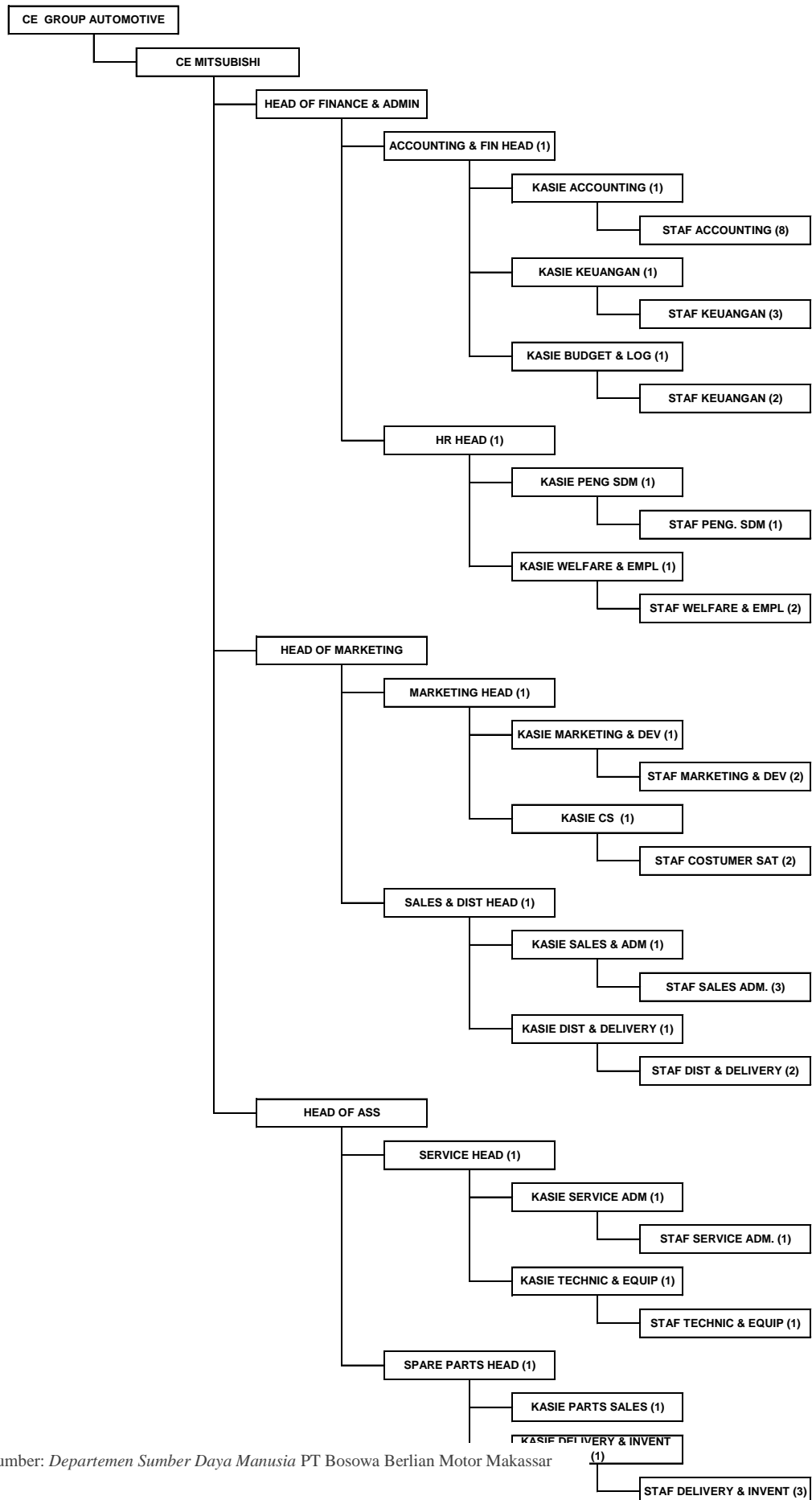
- 1870 : Yataro Iwasaki mendirikan perusahaan kecil pembuat perahu. Perusahaannya di beri nama : TSUKUMO SHOKAI.
- 1911 : Setelah ia mengembangkan perusahaannya dan merasa modalnya cukup besar, maka Tsukomo Shokai diganti menjadi MITSUBISHI GOSHI GAISHA, yang bergerak dalam bidang usaha Kapal Laut, Bank, Tambang Batu Bara, Tambang Besi, Perdagangan Umum dan Asuransi. Agar perusahaannya lebih berkembang pesat, maka masing-masing cabang harus dapat berdiri sendiri dalam organisasi maupun keuangan.
- 1917 : Berdiri pabrik mobil Mitsubishi yang sekaligus sebagai pabrik mobil pertama di Jepang. Jenis mobil pertamanya yaitu jenis sedanyang terkenal dengan sebutan “MITSUBISHI MODEL A”.
- 1920 : Berdiri MITSUBISHI INTERNAL COMBUSTION Mfg LTD ; Perusahaan ini berhasil membuat pesawat tempur ZERO untuk keperluan perang dunia ii. Pesawat ini ampuh untuk menghadaoi pesawat tempur MUSTANG – USA.
- 1921 : MITSUBISHI membuat alat-alat perang termasuk pesawat tempur Zero
- 1925 : MITSUBISHI mulai membuat mobil Truck. Pembuatan pertama sebanyak 70 buah yang dilengkapi dengan Crane untuk menolong korban gempa bumi di kantor.

- 1932 : MITSUBISHI mulai membuat bus dengan bahan bakar bensin.
- 1934 : Berdiri Mitsubishi Heavy Industry Ltd. Diberi tugas khusus untuk membuat alat-alat berat, termasuk kapal laut dan pesawat terbang.
- 1935 : Mitsubishi Truck Fuso bermesin diesel, Truck Diesel pertama di Jepang.
- 1946 : MITSUBISHI membuat scooter “SILVER PIGEON” yang sempat top di Jepang juga semacam bemo “MIZUSHIMA”
- 1970 : MITSUBISHI HEAVY INDUSTRI LTD, divisi mobil mulai dipisahkan dan diberi nama MITSUBISHI MOTOR CORPORATION (MMC), yang khusus membuat segala macam mobil.
- 1971 : MMC bekerja sama dengan CHRYSLER CORPORATION – USA membuat sedan di USA.
- 1970 : MMC mulai menjual mobil jadi (built up) di Indonesia – Jakarta. Model pertamanya T 100 Pick Up 1100 cc. Waktu itu KTB masih bernama NEW MARWA 1970 MOTOR, yang beralamat di PT. PERMORIN – Jl. Tanah Abang I/1A Jakarta.

7. Struktur Organisasi Perusahaan



STRUKTUR ORGANISASI PT. BOSOWA BERLIAN MOTOR



Sumber: Departemen Sumber Daya Manusia PT Bosowa Berlian Motor Makassar

8. Tugas dan Tanggungjawab setiap Divisi

a. Bagian Sales

Bagian ini bertugas melakukan penjualan mobil secara langsung kepada konsumen.

b. Bagian Administrasi Sales

Bagian ini bertugas melakukan administrasi terhadap setiap transaksi penjualan mobil yang dilakukan.

c. Bagian Keuangan

- Mengatur lalu lintas keuangan pada kantor cabang, maksudnya menyetujui transaksi keluar dan masuk yang diajukan oleh Accounting cabang.
- Membuat laporan harian berupa laporan cash flow management dan Opname kas setiap hari.
- Membuat laporan bulanan yang dibuat setiap tanggal 5 bulan berjalan.
- Mengontrol transaksi di kantor cabang, khususnya mengontrol piutang dan utang kantor cabang.
- Mengontrol anggaran biaya, maksudnya semua biaya harus sesuai dengan posnya masing-masing.
- Mengajukan amprag ke Kantor pusat diatas nilai kas kecil.
- Memparaf voucher dan tanda tangan laporan bulanan.
- Transfer dana hasil penjualan ke Jakarta.
- Mempercepat pembyaran STNK Mobil baru.

- Mencairkan cek / bilyet giro yang di terima dan jatuh tempo sesuai dengan bank yang dituju.
- Menerima semua uang muka dan harga cash dan di catat di buku kas / bank.
- Mengontrol rencana pencairan harga kendaraan pada lembaga keuangan agar mempercepat pencairan harga kendaraan

d. Bagian Accounting

- Membuat voucher untuk setiap transaksi harian yang ada.
- Membuat kwitansi untuk setiap transaksi harian yang ada.
- Membuat memorial untuk setiap transaksi harian yang ada.
- Membuat laporan harian berupa laporan cash flow managent dan Opname kas setiap hari.
- Membuat laporan bulanan yang dibuat setiap tanggal 5 bulan berjalan.
- Membuat LPH (Lembar Pengajuan Harga).
- Membuat SO (Sales Order).
- Membuat DO.
- Verifikasi setiap transaksi.

Verifikasi merupakan pencatatan transaksi yang di lakukan dalam sehari, baik berupa transaksi yang di buat dalam bentuk voucher, kwitansi maupun memorial.

e. Bagian Service

- Melakukan pengajaran kendaraan baik untuk umum, antar perusahaan maupun kendaraan dinas
- Penjualan spareparts langsung ke nasabah.

f. Bagian Spareparts

- Melakukan penjualan spareparts kendaraan baik intern maupun ekstern.

Intren maksudnya penjualan di lakukan ke bagian-bagian yang berhubungan dengan perusahaan seperti bagian service, sedangkan ekstern maksudnya penjualan di lakukan ke toko-toko yang memerlukan spareparts untuk mobil Mitsubishi.⁴⁵

B. Jenis-jenis Bonus pada PT Bosowa Berlian Motor Makassar

Dalam memotivasi karyawan agar mau berprestasi, PT Bosowa Berlian Motor Makassar memberikan imbalan bonus. Pemberian bonus yang dilakukan dapat diklasifikasikan menjadi 3 jenis, yaitu:

1. Bonus Triwulan

Yaitu bonus yang diberikan kepada seluruh karyawan apabila mencapai target setiap tiga bulan terakhir. Jumlah bonus yang diberikan yaitu satu kali gaji pokok.

2. Bonus Tahunan

Yaitu bonus yang diberikan kepada seluruh karyawan apabila mencapai target setiap akhir tahun. Jumlah bonus yang diberikan yaitu dua kali gaji pokok.

⁴⁵ Departemen Sumber Daya Manusia *PT Bosowa Berlian Motor Makassar*

3. Insentif Penjualan

Yaitu upah yang diberikan kepada sales apabila mencapai target sebesar Rp. 1.000.000,-/unit.⁴⁶

Akan tetapi penulis tidak mencantumkan jumlah nominalnya, karena perusahaan yang penulis tempati meneliti tidak bisa memberikan data tersebut karena bersifat rahasia.

C. Karakteristik Responden

Gambaran umum responden ini bertujuan untuk mengetahui karakteristik dari pegawai yang terpilih menjadi responden. Penggolongan pegawai didasarkan pada jabatan, usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, dan status.

Dibawah ini adalah analisa mengenai data responden berdasarkan kusioner, yaitu:

1. Responden Menurut Jenis Kelamin

Analisis terhadap responden menurut jenis kelamin dilakukan untuk mengetahui proporsi jenis kelamin responden agar tidak terjadi perbedaan jenis kelamin dalam pengambilan sampel. Berikut adalah komposisi jenis kelamin responden disajikan dalam Tabel sebagai berikut:

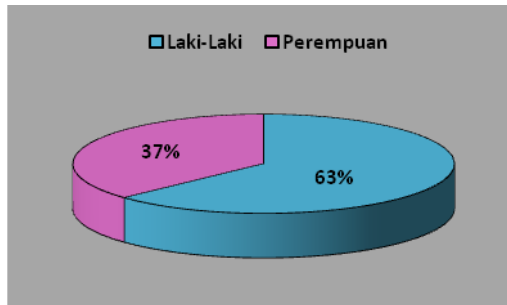
Tabel 3 : Tabulasi Berdasarkan Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase(%)
Laki-Laki	39	63
Perempuan	23	37
Jumlah	62	100

Sumber: BBM Makassar

⁴⁶ Sumber hasil wawancara PT Bosowa Berlian Motor Makassar

Gambar 3: Tabulasi Berdasarkan Jenis Kelamin Responden



2. Responden Menurut Usia

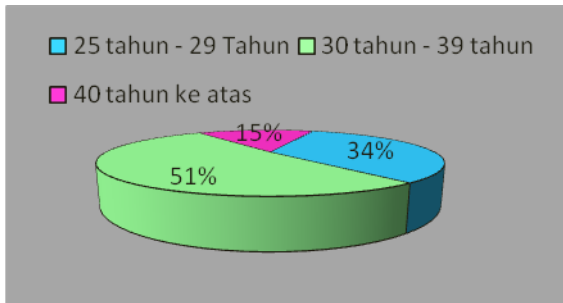
Analisis terhadap responden menurut usia dimaksudkan untuk mengetahui kelompok umur responden yang selanjutnya dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan pembinaan karir karyawan oleh pihak direksi. Usia responden dibedakan menjadi empat, yaitu dibawah 25 tahun, 25 tahun sampai dengan 29 tahun, 31 tahun sampai dengan 36 tahun. Analisis ini dilakukan untuk mengetahui apakah sampel yang diambil termasuk ke dalam golongan produktif atau tidak. Di bawah ini disajikan komposisi usia responden dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 4: Tabulasi Berdasarkan Usia Responden

Usia	Frekuensi	Persentase
25 Tahun – 29 Tahun	21	34
30 tahun – 39 Tahun	32	52
40 Tahun ke atas	9	14
Total	62	100

Sumber: BBM Makassar

Gambar 4: Tabulasi Berdasarkan Usia Responden



3. Responden Menurut Pendidikan

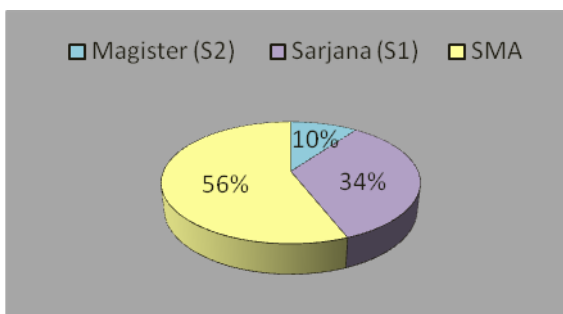
Pendidikan terakhir para karyawan menunjukkan kualitas SDM pada kantor PT Bosowa Berlian Motor Makassar. Semakin tinggi jenjang pendidikan terakhir yang dimiliki oleh para karyawan pada umumnya juga akan meningkatkan kualitas SDM-nya. Berikut komposisi usia responden disajikan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 5: Tabulasi Berdasarkan Pendidikan Responden

Pendidikan Responden	Frekuensi	Persentase
Magister (S2)	6	10
Sarjana (S1)	21	34
SMA	35	56
Total	62	100

Sumber: BBM Makassar

Gambar 5: Tabulasi Berdasarkan Pendidikan Responden



D. Analisis Deskriptif Variabel

Pada bab sebelumnya telah diuraikan bahwa tujuan penelitian ini adalah ingin mengetahui seberapa besar pengaruh pemberian bonus terhadap prestasi kerja karyawan di Kantor PT Bosowa Berlian Motor Makassar.

Dari hasil penelitian didapatkan kumpulan data melalui teknik pengisian kuesioner sebanyak 62 responden, dalam penelitian ini menggunakan deskripsi variabel untuk mengungkap kondisi dari variabel-variabel dalam penelitian ini.

Selanjutnya akan diuraikan tanggapan seluruh responden terhadap masing-masing variabel tersebut sebagai berikut.

1. Variabel Bonus

Berdasarkan hasil jawaban kuesioner yang telah diterima dari karyawan dan karyawan Kantor PT Bosowa Berlian Motor Makassar sebagai responden, maka hasilnya sebagai berikut :

Tabel 6: Hasil tanggapan Responen Terhadap Pemberian Bonus

No.	Uraian / Peryataan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Bonus dapat memenuhi kebutuhan	20	33	8	1	-
2.	Perusahaan mengakui prestasi kerja karyawan	15	32	15	-	-
3.	Merasa harus lebih bertanggungjawab terhadap pekerjaan	16	32	1	1	-
4.	Salah satu pendorong bagi karyawan untuk tetap bekerja	19	26	17	-	-
5.	Pemberian bonus sesuai dengan kesulitan kerja	26	27	9	-	-
6.	Pemberian bonus berdasarkan hasil kerja karyawan	18	33	10	1	-
7.	Motivasi untuk meningkatkan prestasi kerja	14	36	12	-	-
8.	Bonus selalu mengalami peningkatan	14	27	18	3	-
9	Bonus yang diterima tepat waktu	15	29	17	1	-
10.	Karyawan mematuhi peraturan karena puas	18	32	12	-	-

Dari tabel di atas, dapat dilihat bahwa sebagian besar responden memberikan jawaban setuju atas semua pernyataan yang diberikan, artinya pemberian bonus yang dilakukan perusahaan sudah sangat baik dalam mempengaruhi motivasi karyawan dalam bekerja. Selain itu, sebagian besar karyawan setuju bahwa pemberian bonus yang dilakukan perusahaan sudah sesuai dengan tingkat tantangan kerja dan prestasi kerja karyawan.

Hal ini sejalan dengan pendapat Ruky, yang mengatakan bahwa pemberian bonus berfungsi sebagai perangsang agar karyawan semakin bergairah dalam meningkatkan prestasi kerja dan kesetiaannya pada perusahaan tempat karyawan tersebut bekerja. Dan besarnya bonus harus dikaitkan dengan prestasi kerja individu karyawan.

2. Variabel Prestasi Kerja

Prestasi, adalah hasil yang telah dicapai (dari yang telah dilakukan, dikerjakan), sedangkan prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

Berdasarkan hasil jawaban kuesioner yang telah diterima dari karyawan dan karyawan Kantor PT Bosowa Berlian Motor Makassar sebagai responden, maka hasilnya sebagai berikut :

Tabel 7: Hasil tanggapan Responen Terhadap Prestasi Kerja

No.	Uraian / Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Menyelesaikan tugas tepat waktu	18	32	12	-	-
2.	Dapat mengoperasikan computer dengan baik	20	26	16	-	-
3.	Menguasai salah satu bahasa asing	23	31	8	-	-
4.	Datang dan pulang sesuai waktu yang ditetapkan	17	33	12	-	-
5.	Belum pernah absen tanpa alasan yang jelas	18	24	17	3	-
6.	Hubungan dengan atasan selalu terjaga	28	30	4	-	-
7.	Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	17	33	9	3	-
8.	Memiliki hubungan kerjasama yang baik dengan karyawan lain	24	35	3	-	-
9.	Dapat memecahkan masalah tugas dengan baik	15	32	15	-	-
10.	Mengerjakan pekerjaan sesuai prosedur	20	26	16	-	-

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2012

Tabel diatas menunjukkan bahwa responden menyetujui pernyataan yang diberikan. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan merasa bonus yang diberikan oleh perusahaan mampu meningkatkan semangat kerjanya dalam meningkatkan kontribusi kinerjanya demi memajukan perusahaan, baik secara individu maupun *team work*. Hal ini dikarenakan tingkat kontribusi karyawan pada akhirnya berperan penting dalam menentukan penilaian prestasi kerja yang menjadi dasar pemberian bonus.

Hal ini sejalan dengan pendapat Gomes yang menyatakan bahwa performansi pegawai dipengaruhi oleh usaha, motivasi, kemampuan pegawai, dan juga kesempatan serta kejelasan tujuan-tujuan kinerja yang diberikan oleh organisasi kepada seseorang karyawan. Para pemimpin eksekutif mempunyai pengaruh besar terhadap kemampuan pekerja melalui proses pendapatan gaji, insentif, maupun bonus. Semakin banyak uang yang dialokasikan ke manajemen kompensasi, maka

semakin kompetitif seseorang karyawan dalam pasar tenaga kerja dan semakin banyak kemampuan yang akan dipersembahkan oleh karyawan tersebut kepada perusahaan.

E. Pengujian Instrumen

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur tingkat kemampuan suatu instrumen untuk mengukur sesuatu yang menjadi sasaran pokok pengukuran yang dilakukan dengan instrumen tersebut. Suatu instrumen dikatakan valid apabila mampu mencapai tujuan pengukurannya, yaitu mengukur yang ingin diukurnya dan mampu mengungkapkan apa yang ingin diungkapkan.

Prosedur pengujian validitas instrumen dilakukan berdasarkan menghitung skor variabel dari skor butir, menghitung koefisien korelasi sederhana antara skor butir (X) dengan skor variabel (Y). Penghitungan ini menggunakan rumus koefisien korelasi sederhana yang diolah dengan menggunakan program SPSS. Untuk menentukan suatu item layak digunakan atau tidak, maka batas nilai minimal korelasi 0,30 bisa digunakan. Menurut Azwar (1999) semua item yang mencapai koefisien korelasi minimal 0,30 daya pembedanya dianggap memuaskan. Jadi item yang memiliki nilai koefisien korelasi dibawah 0,30 dianggap tidak valid.⁴⁷ Dimana data diolah dengan bantuan SPSS *for windows release 16.0*, perhitungan selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut:

⁴⁷ Lihat: Duwi Priyanto, *Belajar Analisis Data dengan SPSS 20*, Ed. 1, Yogyakarta; Andi. 20012. h.184.

Tabel 8: Hasil Uji Validitas Kuesioner

Variabel	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Bonus			
1	0,479	0,30	Valid
2	0,701	0,30	Valid
3	0,805	0,30	Valid
4	0,487	0,30	Valid
5	0,701	0,30	Valid
6	0,470	0,30	Valid
7	0,343	0,30	Valid
8	0,699	0,30	Valid
9	0,608	0,30	Valid
10	0,824	0,30	Valid
Prestasi Kerja			
1	0,819	0,30	Valid
2	0,612	0,30	Valid
3	0,363	0,30	Valid
4	0,810	0,30	Valid
5	0,761	0,30	Valid
6	0,335	0,30	Valid
7	0,431	0,30	Valid
8	0,601	0,30	Valid
9	0,711	0,30	Valid
10	0,612	0,30	Valid

Sumber: Data Primer Olahan SPSS Juli 2012

Dari hasil uji validitas yang disajikan pada Tabel menunjukkan bahwa semua nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} (0,30), artinya tiap pertanyaan berkorelasi dengan skor totalnya dan data yang dikumpulkan dinyatakan valid dan siap untuk dianalisis.

2. Uji Reabilitas

Uji reabilitas digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh suatu instrumen memberikan hasil pengukuran yang konsisten, apabila pengukuran dilakukan berulang-ulang. Suatu alat ukur atau instrumen dalam hal penelitian ini berbentuk kuesioner harus memenuhi syarat validitas dan reliabilitas sehingga data yang diperoleh dari pengukuran yang selanjutnya akan digunakan dalam pengujian hipotesis tidak memberikan hasil yang menyesatkan.

Metode pengukuran reliabilitas yang digunakan adalah metode *alpha cronbach* (α). Koefisien *alpha cronbach* menunjukkan sejauh mana kekonsistenan responden dalam menjawab instrumen yang dinilai. Koefisien *alpha cronbach* akan diolah dengan menggunakan program *SPSS* versi 16.0, Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *cronbach's alpha* > dari 0,60.⁴⁸ Hasil uji reliabilitas dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 9: Hasil Uji Reabilitas Kuesioner Variabel Bonus

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.752	11

⁴⁸Lihat: Bhuono Agung Nugroho, *Strategi Jitu Memilih Metode Statistik Penelitian dengan SPSS*, (Yogyakarta: Andi Offset, 2005)., h.72.

Tabel 10: Hasil Uji Reabilitas Kuesioner Variabel Prestasi Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.751	11

Dari table di atas dapat dilihat nilai Cronbach Alpha untuk variabel Bonus sebesar 0,752 dan variabel Prestasi Kerja sebesar 0,751. Karena nilai lebih dari 0,60 maka dapat disimpulkan bahwa instrument penelitian telah reliabel.

F. Hasil Penelitian

1. Analisis Regresi Sederhana

Analisis regresi sederhana digunakan untuk menguji pengaruh bonus terhadap prestasi kerja pada PT Bosowa Berlian Motor Makassar. Analisis regresi sederhana dilakukan dengan menggunakan bantuan program *SPSS For Windows Release 16.0*. Perhitungan selengkapnya dapat dilihat pada lampiran dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 11: Hasil Analisis Regresi Sederhana Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.884 ^a	.782	.778	2.04492

a. Predictors: (Constant), BONUS

b. Dependent Variable: PRESTASI KERJA

Sumber: Data Primer Olahan SPSS 2012

Tabel 12: Hasil analisis regresi sederhana Coefficients(a)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.493	2.385		2.722	.008
BONUS	.858	.059	.884	14.658	.000

a. Dependent Variable: PRESTASI KERJA

Sumber: Data Primer Olahan SPSS 2012

Hasil analisis:

Persamaan regresi adalah:

a. Constant = 6,493

b. Bonus = 0,858

Dari hasil analisis regresi di atas, maka dapat disusun persamaan sebagai berikut:

$$Y = 6,493 + 0,858X$$

Persamaan ini menunjukkan bahwa prestasi kerja dipengaruhi oleh bonus. Nilai konstanta sebesar 6,493 menyatakan jika ada peningkatan bonus, maka skor prestasi kerja meningkat sebesar 6,493 satuan. Nilai koefisien bonus 0,858 sebesar menyatakan jika terjadi peningkatan bonus sebesar satu satuan, maka prestasi kerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,858 satuan.

2. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi bertujuan itu mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen menjelaskan variabel dependen. Dalam output SPSS, koefisien determinasi terletak pada tabel *Model summary*^b dan tertulis *R Square*.⁴⁹

Apabila R^2 mendekati 1, ini menunjukkan bahwa variasi variabel dependen dapat dijelaskan oleh variasi variabel independen. Sebaliknya jika nilai R^2 mendekati 0, maka variasi dari variabel dependen tidak dapat dijelaskan oleh variabel independen.

Dari pengujian yang telah dilakukan menghasilkan nilai koefisien determinasi R^2 sebesar 0,782 artinya ada hubungan yang kuat dan positif antara pemberian bonus

⁴⁹ Lihat: Bhuono Agung Nugroho, *op. cit.* h. 50.

dengan prestasi kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin besar bonus yang diberikan oleh perusahaan akan berpengaruh positif terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan. Sehingga dapat dikatakan bahwa hasil pengujian yang dilakukan memberikan hasil yang cukup baik. Hal ini menunjukkan bahwa sekitar 78,2% variabel prestasi kerja dapat dijelaskan oleh variabel bonus. Sedangkan sekitar 21,8% lainnya dapat dijelaskan oleh variabel lain diluar bonus.

3. Uji parsial (uji t)

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji t. Pengujian ini untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen secara individual (parsial) terhadap variabel dependen. Hasil uji pada output *SPSS for windows release 16.0* dapat dilihat pada table *Coefficients^a*. Nilai dari uji t-test dapat dilihat dari *p-value* (pada kolom *Sig.*). Pada variabel independen, jika *p-value* lebih kecil dari *LOS (Level of significant)* yang ditentukan, atau t_{hitung} (pada kolom t) lebih besar dari t_{tabel} (dihitung dari $\alpha = 5\%$ $df = n - k$, k merupakan jumlah variabel independen),⁵⁰ maka $\alpha = 5\%$; $df=62 - 1 = 61$, maka $t_{tabel} = 1,999$.

Adapun hasil uji t dapat dilihat pada tabel 5.7 berikut:

Tabel 13: Hasil Uji t

Variabel	t_{hitung}	t_{tabel}	P-value	Keterangan
Prestasi Kerja	14,658	1,999	000	H ₀ ditolak

Sumber: Data Primer Olahan SPSS 2011

Dari hasil analisis regresi di atas dapat diketahui nilai t_{hitung} 14,658 seperti

⁵⁰ Lihat: Bhuono Agung Nugroho, *op. cit.*, h. 54-55.

pada Tabel 5.7. maka langkah-langkah pengujian sebagai berikut:

1. Menentukan Hipotesis

H_0 : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara bonus (X) dan prestasi kerja (Y)

H_a : Ada pengaruh yang signifikan antara bonus (X) dan prestasi kerja (Y)

2. Menentukan t_{hitung}

Berdasarkan tabel diperoleh t_{hitung} sebesar 14,658.

3. Menentukan t_{tabel}

Tabel distribusi t dicari pada $\alpha = 5\%$ dengan derajat kebebasan (df) $n - k = 62 - 1 = 61$ (n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel inependen). Dengan pengujian $\alpha = 5\%$ diperoleh hasil untuk t_{tabel} sebesar 1,999.

4. Pengujian

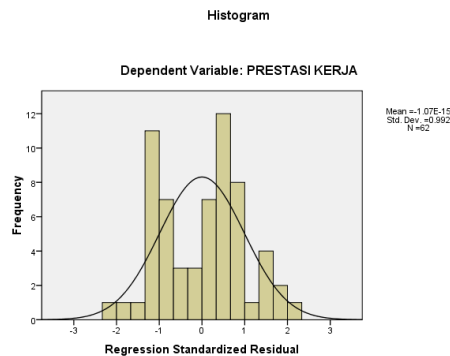
H_0 : diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$

H_0 : ditolak jika $t_{hitung} > t_{tabel}$

5. Membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel}

Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($14,658 > 1,999$) maka H_0 ditolak.

6. Gambar



Grafik histogram ini menggambarkan distribusi frekuensi dari prestasi kerja dibandingkan dengan grafik distribusi normal.

7. Kesimpulan

Oleh karena itu $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($14,658 > 1,999$) maka H_0 ditolak, artinya bahwa ada pengaruh antara bonus dengan prestasi kerja. Jadi dalam kasus ini dapat disimpulkan bahwa pemberian bonus berpengaruh terhadap prestasi kerja pada PT Bosowa Belian Motor Makassar.

4. Pembahasan Hasil Pengujian Hipotesis

Hasil pengujian hipotesis dengan uji t memperoleh nilai $t_{hitung} = 14,658$ diterima pada taraf signifikansi 5% (0,05). Artinya bonus berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Semakin tinggi bonus yang diberikan, semakin tinggi pula prestasi kerja yang didapat. Sebaliknya Semakin rendah bonus yang diberikan, semakin rendah pula prestasi kerja yang didapat.

Hasil penelitian ini berhasil mendukung hipotesis H_a bahwa bonus mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja. Yang membuktikan bonus mempunyai hubungan yang positif terhadap prestasi kerja.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pengaruh pemberian bonus terhadap prestasi kerja karyawan. Hal ini bisa dilihat dari hasil uji statistik dengan menggunakan uji t, dimana dapat diketahui signifikan dari pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara individual. Dari hasil uji t diperoleh t_{hitung} sebesar 14,658 dan t_{tabel} sebesar 1,999. Maka diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($14,658 > 1,999$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya bahwa ada terdapat pengaruh antara bonus dengan prestasi kerja. Jadi dalam kasus ini dapat disimpulkan bahwa pemberian bonus berpengaruh terhadap prestasi kerja pada PT Bosowa Berlian Motor Makassar.

B. Saran

Adapun saran-saran yang dapat penulis berikan berkaitan dengan pemberian bonus terhadap prestasi kerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Dalam keadaan situasi ekonomi dan politik di Indonesia yang belum stabil mengikuti terjadinya inflasi dan kebutuhan hidup semakin meningkat. Untuk itu perusahaan harus selalu mempertahankan dan meningkatkan kebijaksanaan pemberian bonus sehingga karyawan lebih termotivasi untuk meningkatkan prestasi kerjanya.
2. Perusahaan perlu meningkatkan perhatiannya terhadap peningkatan kesejahteraan karyawan agar karyawan merasa hidupnya terjamin dengan

bekerja di PT Bosowa Berlian Motor, dan hal ini juga diharapkan untuk mengurangi tingkat kecurangan karyawan dalam bekerja.

3. Dari hasil penelitian diketahui masih banyak factor-faktor lain yang dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan, sehingga diharapkan kepada pimpinan Kantor PT Bosowa Berlian Motor Makassar untuk dapat memperhatikan dan meningkatkan factor-faktor lain yang dapat membantu dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan. Sehingga untuk penelitian selanjutnya diharapkan dapat ditemukan factor-faktor lain yang dapat mempengaruhi tingkat prestasi kerja karyawan

L

A

M

P

I

R

A

N

Tanggal Isi:

KUESIONER

No. Kuesioner:

Dalam rangka penyelesaian studi skripsi S-1, bersama ini saya mahasiswa manajemen ekonomi Universitas Islam Negeri Makassar mohon bantuan anda selaku karyawan PT Bosowa Berlian Motor Makassar sebagai responden dalam penelitian ini.

Bersama ini saya membutuhkan kesediaan Bapak/Ibu untuk menjawab seluruh pertanyaan yang telah disediakan. Saya berharap jawaban yang diberikan sesuai dengan kenyataan yang anda alami dan rasakan karena jawaban yang anda berikan tidak akan mempengaruhi status dan jabatan anda. Seluruh jawaban kuesioner ini dijamin kerahasiaannya.

Demikian pengantar ini dibuat, atas perhatian dan kerjasamanya, saya ucapkan banyak terima kasih.

Hormat Saya,

Lisnawati

IDENTITAS RESPONDEN

Nama :(Boleh tidak diisi)
Jenis Kelamin :
Umur :
Pendidikan Terakhir :
Jabatan Sekarang :
Penghasilan :

PETUNJUK PENGISIAN

1. Isilah identitas Bapak/Ibu pada tempat yang telah disediakan dan bacalah dengan teliti setiap pertanyaan dan seluruh alternative jawaban yang telah disediakan.

2. Berilah tanda silang (X) pada alternative jawaban yang disediakan yang dianggap sesuai dengan kenyataan yang Bapak/Ibu anggap benar.
3. Setiap pertanyaan hanya membutuhkan satu jawaban saja.
4. Terima kasih atas partisipasi anda.

Keterangan :

- SS = Sangat setuju
- S = Setuju
- KS = Kurang Setuju
- TS = Tidak Setuju
- STS = Sangat Tidak Setuju

No.	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
1	BONUS Dengan pemberian bonus, maka anda merasa hidup anda terpenuhi					
2	Dengan pemberian bonus, berarti perusahaan mengakui prestasi kerja anda					
3	Dengan pemberian bonus, anda merasa harus lebih bertanggungjawab terhadap pekerjaan					
4	Bonus yang diberikan perusahaan merupakan salah satu pendorong bagi saya untuk tetap bekerja					
5	Saya mendapatkan bonus sesuai dengan tingkat kesulitan kerja yang ada pada posisi jabatan saya					
6	Perusahaan memberikan bonus berdasarkan hasil kerja yang karyawan					
7	Dimensi pemberian bonus berdasarkan hasil prestasi kerja					
8	Dengan pemberian bonus, karyawan termotivasi untuk meningkatkan prestasi kerjanya.					
9	Bonus yang Bapak/Ibu terima selalu mengalami peningkatan					
10	Bonus yang Bapak/Ibu terima selalu tepat					

	waktu					
--	-------	--	--	--	--	--

PRESTASI KERJA

11	Saya selalu menyelesaikan tugas tepat waktu sesuai rencana.					
12	Saya dapat mengoperasikan komputer dengan baik.					
13	Saya menguasai salah-satu bahasa asing yang membantu saya dalam menyelesaikan tugas.					
14	Saya datang dan pulang sesuai waktu yang ditetapkan.					
15	Saya belum pernah absen/tidak hadir tanpa alasan yang jelas.					
16	Hubungan saya dengan atasan selalu terjaga.					
17	Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai dengan waktu yang ditetapkan					
18	Saya memiliki hubungan kerjasama yang baik dengan karyawan lain di semua divisi.					
19	Saya mampu memecahkan suatu masalah dalam tugas dengan baik.					
20	Saya mengerjakan suatu pekerjaan sesuai dengan tata cara sesuai prosedur.					

Jawaban Kuesioner Karyawan PT Bosowa Berlian Motor Makassar

NO. RESP.	BONUS												PRESTASI KERJA												TOTAL
	PERNYATAAN												PERNYATAAN												
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Jml	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Jml			
1	5	4	4	5	4	3	3	4	4	4	40	4	4	5	4	4	5	3	4	4	4	41	81		
2	5	4	5	3	5	5	5	3	4	4	43	4	4	4	4	3	4	5	5	4	4	41	84		
3	2	3	3	4	5	5	3	4	3	3	35	3	4	4	3	4	4	2	4	3	4	35	70		
4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	37	4	3	5	4	3	5	3	4	4	3	38	75		
5	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	33	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	36	69		
6	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	37	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	36	73		
7	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	31	3	3	5	3	3	5	3	4	3	3	35	66		
8	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	43	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	45	88		
9	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	43	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	45	88		
10	3	3	3	5	5	3	5	5	5	5	42	5	5	5	5	5	5	3	5	3	5	46	88		
11	5	4	4	4	4	3	3	4	3	4	38	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	37	75		
12	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39	4	3	5	4	4	5	4	5	4	3	41	80		
13	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	36	3	4	5	4	4	5	4	3	4	4	40	76		
14	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	35	4	4	5	3	3	4	4	4	3	4	38	73		
15	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	99		
16	4	5	5	5	5	4	4	5	3	5	45	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49	94		
17	4	4	4	3	5	4	4	3	4	4	39	4	5	5	4	3	5	4	4	4	5	43	82		
18	4	5	4	5	5	4	3	5	5	5	45	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	48	93		
19	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	46	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	46	92		
20	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	34	4	5	4	3	3	5	3	5	3	5	40	74		
21	4	3	4	4	4	4	4	4	5	3	39	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	36	75		
22	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	42	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	44	86		
23	4	4	4	3	4	4	5	3	3	4	38	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	37	75		
24	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	34	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	33	67		
25	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	38	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39	77		
26	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	35	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	37	72		
27	5	3	3	5	4	2	4	3	4	4	37	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	37	74		
28	4	5	4	3	4	4	4	3	4	4	39	4	5	3	5	4	3	4	5	5	5	43	82		
29	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	38	4	5	3	4	3	4	4	4	4	5	40	78		
30	5	4	4	5	5	5	4	2	4	4	42	4	4	4	4	2	5	5	4	4	4	40	82		
31	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	46	5	4	4	5	5	5	3	5	5	4	45	91		
32	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	81		
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	38	78		

34	3	5	5	5	5	3	4	5	5	5	45	5	4	3	5	5	4	3	5	5	4	43	88
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41	81
36	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	43	4	3	5	4	4	5	5	4	4	3	41	84
37	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	46	5	5	3	5	5	4	5	5	5	5	47	93
38	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	38	77
39	4	5	5	4	5	4	4	4	3	5	43	5	3	4	5	5	3	4	5	5	3	42	85
40	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	46	5	3	4	5	5	5	4	5	5	3	44	90
41	5	5	5	4	5	5	3	5	3	5	45	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	46	91
42	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	48	5	4	5	5	5	5	5	5	3	4	46	94
43	5	5	5	3	5	5	5	4	5	5	47	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	48	95
44	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	99
45	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	47	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	48	95
46	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	43	4	5	5	4	4	3	5	5	4	5	44	87
47	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	44	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	45	89
48	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	77
49	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	47	97
50	5	3	3	3	4	5	5	3	3	3	37	3	5	4	3	3	4	5	4	3	5	39	76
51	4	3	4	4	3	4	5	2	4	4	37	4	4	4	3	2	4	4	4	3	4	36	73
52	4	3	4	3	3	4	5	2	4	4	36	4	4	3	3	2	4	4	4	3	4	35	71
53	4	4	4	5	4	4	5	3	3	3	39	3	4	5	4	3	5	4	4	4	4	40	79
54	4	4	4	5	3	4	4	5	4	4	41	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	43	84
55	4	3	3	5	3	4	4	3	3	3	35	3	4	4	3	3	5	4	3	3	4	36	71
56	4	3	2	3	4	4	4	3	3	3	33	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	36	69
57	3	4	4	5	4	3	4	4	4	4	39	4	3	5	4	4	5	3	5	4	3	40	79
58	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	44	84
59	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	44	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	43	87
60	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	43	84
61	5	3	3	5	5	5	3	3	3	3	38	3	3	4	3	3	4	5	4	3	3	35	73
62	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39	4	3	4	4	4	3	4	5	4	3	38	77

Uji Validitas Kuesioner Variabel Bonus

Correlations

		BONUS	BONUS	BONUS	BONUS	BONUS	BONUS	BONUS	BONUS	BONUS	BONUS	TOTAL
BONUS	Pearson Correlation	1	.199	.342**	.081	.272*	.584**	.131	.045	.111	.235	.479**
	Sig. (2-tailed)		.122	.006	.531	.032	.000	.310	.729	.392	.066	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
BONUS	Pearson Correlation	.199	1	.668**	.213	.464**	.195	.072	.561**	.275*	.640**	.701**
	Sig. (2-tailed)	.122		.000	.096	.000	.128	.580	.000	.031	.000	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
BONUS	Pearson Correlation	.342**	.668**	1	.231	.466**	.339**	.238	.486**	.439**	.735**	.805**
	Sig. (2-tailed)	.006	.000		.070	.000	.007	.062	.000	.000	.000	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
BONUS	Pearson Correlation	.081	.213	.231	1	.256*	-.065	-.002	.546**	.311*	.302*	.487**
	Sig. (2-tailed)	.531	.096	.070		.045	.614	.987	.000	.014	.017	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
BONUS	Pearson Correlation	.272*	.464**	.466**	.256*	1	.400**	.159	.439**	.307*	.547**	.701**
	Sig. (2-tailed)	.032	.000	.000	.045		.001	.218	.000	.015	.000	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
BONUS	Pearson Correlation	.584**	.195	.339**	-.065	.400**	1	.168	.109	.071	.145	.470**
	Sig. (2-tailed)	.000	.128	.007	.614	.001		.191	.400	.582	.260	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
BONUS	Pearson Correlation	.131	.072	.238	-.002	.159	.168	1	.010	.201	.246	.343**
	Sig. (2-tailed)	.310	.580	.062	.987	.218	.191		.940	.117	.054	.006
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
BONUS	Pearson Correlation	.045	.561**	.486**	.546**	.439**	.109	.010	1	.369**	.594**	.699**
	Sig. (2-tailed)	.729	.000	.000	.000	.000	.400	.940		.003	.000	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
BONUS	Pearson Correlation	.111	.275*	.439**	.311*	.307*	.071	.201	.369**	1	.598**	.608**
	Sig. (2-tailed)	.392	.031	.000	.014	.015	.582	.117	.003		.000	.000

	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
BONUS	Pearson Correlation	.235	.640**	.735**	.302*	.547**	.145	.246	.594**	.598**	1	.824**
	Sig. (2-tailed)	.066	.000	.000	.017	.000	.260	.054	.000	.000		.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
TOTAL	Pearson Correlation	.479**	.701**	.805**	.487**	.701**	.470**	.343**	.699**	.608**	.824**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.006	.000	.000	.000	
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Uji Validitas Kuesioner Variabel Prestasi Kerja

Correlations

[illegible]

PRESTASI	Pearson Correlation	.619**	.249	.125	.516**	.483**	-.053	.151	1	.409**	.249	.601**
KERJA	Sig. (2-tailed)	.000	.051	.333	.000	.000	.682	.240		.001	.051	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
PRESTASI	Pearson Correlation	.640**	.183	.035	.854**	.642**	.077	.278*	.409**	1	.183	.711**
KERJA	Sig. (2-tailed)	.000	.154	.788	.000	.000	.554	.028	.001		.154	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
PRESTASI	Pearson Correlation	.358**	1.000**	.033	.240	.228	.051	.250	.249	.183	1	.612**
KERJA	Sig. (2-tailed)	.004	.000	.799	.060	.074	.694	.051	.051	.154		.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
TOTAL	Pearson Correlation	.819**	.612**	.363**	.810**	.761**	.335**	.431**	.601**	.711**	.612**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.004	.000	.000	.008	.000	.000	.000	.000	
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Uji Reliability Kuesioner Variabel Bonus

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	62	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	62	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.752	11

Uji Reliability Kuesioner Variabel Prestasi Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	62	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	62	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.751	11

RIWAYAT HIDUP



Lisnawati, lahir pada tanggal 7 November 1989 di Kabupaten Bulukumba Sulawesi Selatan, merupakan anak ketiga dari tiga bersaudara dari pasangan Muh. Akil dan Hamsiah.

Tahun 1996 memulai pendidikan di Sekolah Dasar Negeri 182 Dannuang, Kabupaten Bulukumba, kemudian pada Tahun 2002 melanjutkan ke Sekolah Menengah Pertama Negeri 3 Bulukumpa, kemudian pada tahun 2005 melanjutkan ke Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Bulukumba dan lulus pada tahun 2008.

Tahun 2008 melanjutkan ke Pendidikan tinggi di Universitas Islam Negeri Makassar, Fakultas Syariah dan Hukum, Jurusan Manajemen Ekonomi melalui jalur PMJK.

Pada tahun 2012 mengikuti Kulia Kerja Nyata (KKN Universitas Islam Negeri Makassar, Angkatan 47 di Desa Padang Lampe, Kecamatan Ma'rang, Kabupaten Pangkajenne dan kepulauan, selama dua bulan, sejak bulan April hingga bulan Juli 2012.

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Dengan penuh kesadaran, penyusun yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan bahwa skripsi ini benar adalah hasil karya penyusun sendiri. Jika dikemudian hari terbukti bahwa ia merupakan duplikat, tiruan, plagiat, atau dibuat oleh orang lain, sebagian atau seluruhnya, maka skripsi dan gelar yang diperoleh karenanya batal demi hukum.

Makassar, 31 Agustus 2012

Penyusun

LISNAWATI

NIM : 10600108023

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Pembimbing penulisan skripsi saudara **LISNAWATI**, Nim: **10600108023**, Mahasiswa Program Studi Strata Satu (S1) Jurusan Manajemen Ekonomi Fakultas Syariah dan Hukum UIN Alauddin Makassar, setelah dengan seksama meneliti dan mengoreksi skripsi yang bersangkutan dengan judul **“Pengaruh Pemberian Bonus Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Kantor PT Bosowa Berlian Motor Makassar”**, memandang bahwa skripsi tersebut telah memenuhi syarat-syarat ilmiah dan dapat disetujui untuk diajukan ke sidang munaqasyah.

Demikian persetujuan ini diberikan untuk dipergunakan dan diproses selanjutnya.

Makassar, 30 Agustus 2012

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. SIRADJUDDIN, SE. M.Si
NIP. 19660509 200501

Dr. Hj. NURNANINGSIH, MA.
NIP. 150 221 202

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi yang berjudul “**PENGARUH PEMBERIAN BONUS TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT BOSOWA BERLIAN MOTOR MAKASSAR**”, yang disusun oleh saudari LISNAWATI Nim. 10600108023, Mahasiswa Jurusan Manajemen Ekonomi pada Fakultas Syari’ah dan Hukum UIN Alauddin Makassar, telah diuji dan dipertahankan dalam sidang munaqasyah yang dilaksanakan pada hari Kamis 30 Agustus 2012 M, bertepatan dengan 16 Shawaal 1433 H dinyatakan telah dapat diterima sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (SE), tanpa (dengan beberapa) perbaikan.

30 Agustus 2012 M.
Makassar, -----
16 Shawaal 1433 H.

DEWAN PENGUJI

Ketua	: Prof. Dr. H. Ali Parman, MA	(-----)
Sekretaris	: Drs. Syaharuddin, M. Si	(-----)
Munaqisy I	: Dra. Hj. Noer Huda Noor, M. Ag.	(-----)
Munaqisy II	: Rahmawati Muin, M. Ag.	(-----)
Pembimbing I	: Dr. Siradjuddin, SE. M. Si	(-----)
Pembimbing II	: Dr. Hj. Nurnaningsih, MA	(-----)

Diketahui Oleh:
Dekan Fakultas Syari’ah dan Hukum
UIN Alauddin Makassar

Prof. Dr. H. Ali Parman, MA
Nip. 19570414 198603 1 003

KATA PENGANTAR



Assalamu' alaikum Wr. Wb.

Dengan mengucapkan syukur Alhamdulillah penulis panjatkan hanya kepada Allah (Subhanahu Wata'ala) yang telah memberikan kesehatan, kesabaran, kekutan serta ilmu pengetahuan yang IA limpahkan. Atas perkenan-Mu jualah sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Sholawat serta salam "Allahumma Sholli Ala Sayyidina Muhammad" juga penulis sampaikan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW.

Selama penyusunan skripsi ini, tidak dapat lepas dari bimbingan, dorongan dan bantuan baik material maupun spiritual dari berbagai pihak, oleh karena itu perkenankanlah penulis menghanturkan ucapan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada:

1. Allah SWT yang telah memberikan rahmat, hidayah, nikmat serta karunia-Nya.
2. Kepada yang tercinta dan menjadi kebanggaan yaitu Orang Tua penulis, Muh. Akil dan Hamsiah, atas do'a dan jerih payahnya dalam mengasuh dan mendidik penulis dengan sabar, penuh pengorbanan baik lahiriyah maupun bathiniyah. Buat Kak Linda dan Kak Andi yang tak henti-hentinya memberikan doa dan dukungan kepada penulis. Semoga Allah SWT melimpahkan Rahmat dan Karunia-Nya kepada mereka, Amin YRA

3. Bapak Prof. Dr. Ali Parman, MA selaku Dekan Fakultas Syari'ah dan Hukum Universitas Islam Negeri (UIN) Alauddin Makassar.
4. Bapak Drs. Syaharuddin, M.Si, selaku Ketua Jurusan Manajemen Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Alauddin Makassar,serta Bapak Awaluddin, S.E., M.Si, selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Ekonomi.
5. Bapak Dr. Siradjuddin, SE. M.Si, sebagai dosen pembimbing I yang telah memberikan pengarahan, bimbingan, saran yang berguna selama proses penyelesaian skripsi ini.
6. Ibu, Dr. Hj. Nurnaningsih, MA. selaku dosen pembimbing II yang juga telah memberikan pengarahan, bimbingan, saran yang berguna selama proses penyelesaian skripsi ini.
7. Segenap dosen Fakultas Syari'ah dan Hukum Universitas Islam Negeri (UIN) Alauddin Makassar yang telah memberikan bekal dan ilmu pengetahuan yang bermanfaat.
8. Bapak pimpinan dan staf karyawan PT Bosowa berlian Motor Makassar yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian dan membantu selama proses penelitian.
9. Keponakanku (Rizal & Ikha) yang baik hati meminjamkan printnya, semoga kalian jadi anak yang pintar.
10. Ilham Satrya IM yang selalu memberikan motivasi dan membantu saya dalam menyelesaikan skripsi ini.
11. Sepupuku Ayu yang selalu menemaniku ketempat penelitian, semoga cepat sarjana juga.

12. Sahabat-sahabatku, Dewi, Icha, Ndhy, Muaz, terima kasih atas semangat dan dukungannya selama ini.
13. Sahabatku Roslina S.Pd. yang selalu memberikan semangat serta meminjamkan printnya dalam penyelesaian skripsi ini. Saya do'akan semoga cepat dapat kerja.
14. Seluruh teman-teman di Manajemen Ekonomi terima kasih atas bantuannya selama ini.
15. Semua teman-teman dan semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu-persatu yang turut memberikan bantuan dan pengertian secara tulus.

Penulis menyadari bahwa masih banyak terdapat kekurangan dalam penulisan skripsi ini. Oleh karena itu saran dan kritik yang membangun sangat diharapkan guna menyempurnakan skripsi ini.

Wassalamu' alaikum Wr. Wb

Makassar, 30 Agustus 2012

LISNAWATI
NIM. 10600108023

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	ii
PERSETUJUAN PEMBIMBING	iii
PENGESAHAN SKRIPSI	iv
RIWAYAT HIDUP.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
ABSTRAK	xiv
BAB I : PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian.....	5
D. Sistematika Penulisan.....	6
BAB II : KERANGKA TEORI	
A. Manajemen Sumber Daya Manusia	8
B. Insentif	9
1. Pengertian Insentif.....	9
2. Jenis-Jenis Insentif	10
C. Bonus.....	11
1. Pengertian Bonus.....	11
2. Pengertian Bonus dalam Ajaran Islam	11
3. Tujuan Pemberian Bonus	16
4. Kelebihan dan Kekurangan Bonus	16

	D. Prestasi Kerja.....	17
	1. Pengertian Prestasi Kerja.....	17
	2. Metode Penelitian Prestasi Kerja	20
	3. Faktor-Faktor Penilaian Prestasi Kerja.....	21
	4. Manfaat dan Tujuan Prestasi Kerja	21
	E. Hubungan Insentif dengan Prestasi Kerja	22
	F. Penelitian Terdahulu	23
	G. Hipotesis	24
	H. Rerangka Pikir.....	25
BAB III	: METODE PENELITIAN	
	A. Jenis Penelitian.....	27
	B. Lokasi dan Waktu penelitian.....	27
	C. Jenis dan Sumber Data	27
	D. Populasi dan Sampel	28
	E. Teknik Pengumpulan Data	29
	F. Teknik Analisis Data.....	29
	G. Pengukuran dan Defenisi Operasional Variabel	31
BAB IV	: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
	A. Gambaran Umum Perusahaan.....	34
	1. Sejarah Perusahaan.....	34
	2. Falsafah Bosowa.....	36
	3. Visi dan Misi Bosowa	36
	4. Kondisi yang akan dihadapi	37
	5. Strategi yang ditempuh.....	37
	6. Sejarah Singkat Mitsubishi.....	38
	7. Struktur Organisasi.....	41
	8. Tugas dan Tanggungjawab setiap Divisi.....	42
	B. Jenis-Jenis Bonus PT Bosowa berlian Motor Makassar.....	44

C. Karakteristik Responden	45
D. Analisis Deskriptif Variabel.....	48
E. Pengujian Instrumen	51
1. Uji Validitas	51
2. Uji Reabilitas	53
E. Hasil Penelitian	54
1. Analisis Regresi Sederhana	54
2. Koefisien Determinasi	55
3. Uji Parsial	56
4. Pembahasan Hasil Pengujian Hipotesis	58
BAB V : PENUTUP	
A. Kesimpulan.....	59
B. Saran	59
DAFTAR PUSTAKA	xv
LAMPIRAN	

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 : Rerangka Pikir.....	25
Gambar 2 : Struktur Organisasi PT Bosowa berlian Motor Makassar.....	41
Gambar 3 : Tabulasi berdasarkan jenis kelamin	46
Gambar 4 : Tabulasi berdasarkan usia	47
Gambar 5 : Tabulasi berdasarkan pendidikan.....	47
Gambar 6: Histogram.....	58

DAFTAR TABEL

Tabel 1 : Jumlah Karyawan tiap Departemen	4
Tabel 2 : Defenisi Operasional Variabel	33
Tabel 3 : Tabulasi kuesioner berdasarkan jenis kelamin.....	45
Tabel 4 : Tabulasi kuesioner berdasarkan usia.....	46
Tabel 5 : Tabulasi kuisioner berdasarkan pendidikan	47
Tabel 6 : Hasil tanggapan responden terhadap pemberian bonus	48
Tabel 7 : Hasil tanggapan responden terhadap prestaasi kerja.....	50
Tabel 8 : Hasil uji validitas kuesioner	52
Tabel 9 : Hasil uji reliabilitas varibel bonus.....	53
Tabel 10: Hasil uji reliabilitas varibel prestasi kerja	54
Tabel 11: Analisis regresi sederhana Model Summary ^b	54
Tabel 12: Analisis regresi sederhana Coefficients ^a	54
Tabel 13: Hasil uji Parsial (Uji t)	56

ABSTRAK

Nama : LISNAWATI
Nim : 10600108023
Judul : PENGARUH PEMBERIAN BONUS TERHADAP PRESTASI
KERJA KARYAWAN PT BOSOWA BERLIAN MOTOR
MAKASSAR

Karyawan adalah aset utama perusahaan yang menjadi perencana dan pelaku aktif dari setiap aktivitas perusahaan. Perusahaan-perusahaan meyakini bahwa sistem imbalan pada umumnya dan sistem insentif pada khususnya mempengaruhi kinerja (prestasi kerja). Selain itu banyak karyawan yang lebih menyukai bahwa bayaran mereka dikaitkan dengan prestasi kerja masing-masing.

Untuk menunjang keberhasilan perusahaan PT Bosowa Berlian Motor Makassar berusaha memberikan perangsang, dorongan atau motivasi bagi karyawan dengan melaksanakan program pemberian insentif berupa bonus diharapkan dapat memacu karyawan dalam meningkatkan prestasi kerjanya.

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui besarnya pengaruh pemberian bonus terhadap prestasi kerja pada PT Bosowa Berlian Motor Makassar.

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan alat analisis regresi sederhana dengan bantuan SPSS versi 16.0, dan menggunakan uji t untuk menganalisis keeratan hubungan variabel secara individual, maka diperoleh persamaan regresi :

$$Y = 6,493 + 0,858X$$

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien determinasi diperoleh nilai 0,782 artinya ada hubungan yang kuat dan positif antara pemberian bonus dengan prestasi kerja karyawan yang menunjukkan bahwa sekitar 78,2% variabel prestasi kerja dapat dijelaskan oleh variabel bonus. Sedangkan sekitar 21,8% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor diluar bonus.

Untuk mengetahui hasil pengujian secara parsial terhadap variabel Prestasi Kerja (Y) maka digunakan uji “t” pada $\alpha = 5\%$ di dapat bahwa $t_{hitung} = 14,658$ dan $t_{tabel} = 1,999$, maka Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($14,658 > 1,999$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti variabel bonus (X) berpengaruh terhadap prestasi kerja pada PT Bosowa Belian Motor Makassar.

Kata Kunci : Bonus terhadap Prestasi Kerja

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar belakang

Era Globalisasi sekarang ini, Sumber daya manusia menjadi sorotan dan tumpuan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan hidup. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Pentingnya peran SDM dalam perusahaan yaitu untuk merespon perkembangan lingkungan bisnis yang terjadi menyebabkan perusahaan harus menaruh perhatian terhadap pentingnya program pengelolaan SDM untuk meningkatkan kualitas SDM agar perusahaan dapat memenangkan persaingan dalam lingkungan bisnisnya.¹

Sumber daya manusia adalah aset organisasi paling penting dan membuat sumber daya lainnya bekerja. Terminologi sumber daya manusia (*human resources*) merujuk kepada orang-orang di dalam organisasi. Tanpa orang-orang yang efektif, tampaknya mustahil bagi organisasi untuk menghampiri tujuannya. Sumber daya manusia membuat sumber daya organisasi lainnya berjalan.²

Perusahaan sebaiknya menyadari bahwa manusia pada dasarnya memiliki beberapa macam kebutuhan yang semakin lama semakin bertambah. Untuk itu perusahaan harus memperhatikan kesejahteraan karyawannya baik materil maupun non-materil, hal tersebut akan meningkatkan prestasi kerja karyawan. Peningkatan

¹Lihat: Lina Anatan, Lena Ellitan, *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Bisnis Moderen* (Cet. 1; Bandung: Alfabeta, 2007), h. 2.

²Lihat: Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Ed. 3; Cet.2; Yogyakarta: STIE YKPN, 2004), h. 4.

prestasi kerja merupakan dambaan setiap perusahaan. Prestasi kerja karyawan tergantung dari dalam diri karyawan itu sendiri, namun demikian pihak perusahaan juga perlu melakukan usaha-usaha untuk memotivasi karyawannya, sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Untuk menunjang keberhasilan perusahaan PT Bosowa Berlian Motor Makassar berusaha memberikan perangsang, dorongan atau motivasi bagi karyawan dengan melaksanakan program pemberian insentif berupa bonus diharapkan dapat memacu karyawan dalam meningkatkan prestasinya.

Insentif adalah suatu penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pihak pemimpin organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi atau dengan kata lain, insentif kerja merupakan pemberian uang di luar gaji yang dilakukan oleh pihak pemimpin organisasi sebagai pengakuan terhadap prestasi kerja dan kontribusi karyawan kepada organisasi.³

Bonus adalah pemberian pendapatan tambahan bagi karyawan yang berfungsi sebagai perangsang agar karyawan semakin bergairah dalam meningkatkan prestasi kerja dan kesetianya pada perusahaan tempat karyawan tersebut bekerja, dan hanya diberikan setahun sekali bila syarat-syarat tertentu terpenuhi.⁴

³ Lihat: Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Cet.9; Bandung: PT.remaja Rosdakarya Offset, 2009), h. 89.

⁴ Lihat: Nurul Lina Hasyati, Skripsi pada Departemen Manajemen, Fakultas Ekonomi dan manajemen, Institut Pertanian Bogor. h.11.

Dalam persoalan pekerjaan ini Allah SWT berfirman dalam Surah At-Taubah ayat 105:⁵

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ
وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Terjemahan:

"Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan". (Q.S. At-Taubah : 105)

Dari ayat di atas, setiap orang (karyawan ataupun pimpinan) di tuntut untuk bekerja, karena Allah mencintai orang-orang yang mau bekerja dan mengetahui segala apa yang kamu kerjakan yang bermanfaat untuk diri sendiri serta orang lain. Serta Allah akan memberikan balasan yang setimpal sesuai dengan apa yang telah kamu kerjakan. Sebagaimana sabda Nabi shallallahu ‘alaihi wasallam:

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ

Terjemahan:

*"Artinya : Berikan upah pekerja sebelum kering keringatnya"*⁶

Selain penetapan gaji pokok karyawan, pemberian insentif lainnya yang lebih diandalkan oleh PT Bosowa Berlian Motor Makassar sebagai imbalan atas balas jasa karyawannya adalah dengan pemberian insentif berupa bonus. Bonus merupakan

⁵ Lihat: *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, Surat At-Taubah Ayat 105.

⁶ Lihat: Hadits shahih dikeluarkan oleh Ibnu Majah (2443)

pembayaran ekstra di luar upah gaji dasar yang bersifat hadiah atas prestasi yang telah dicapai.

PT Bosowa Berlian Motor merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang pemasaran mobil merek Mitsubishi dari main dialer PT Krama Yudha Tiga Berlian Motor di Indonesia. PT Bosowa Berlian Motor juga merupakan perusahaan yang menjual berbagai macam mobil merek Mitsubishi khususnya jenis mobil-mobil besar seperti Fuso, L300 Pick Up dan maupun proyek-proyek. Namun, selain itu perusahaan ini juga menjual berbagai jenis mobil truk yang diperuntukkan untuk usaha perdagangan mobil seperti Pajero, Lancer dan Strada Triton.⁷

Adapun data awal yang diperoleh tentang jumlah karyawan tiap departemen di Kantor PT Bosowa Berlian Motor Makassar adalah sebagai berikut :

Tabel 1: Jumlah karyawan tiap departemen

No.	Departemen	Jumlah
1.	Accounting	21
2.	Administrasi & Keuangan	28
3.	Customer Service (CS)	3
4.	HRD	6
5.	Keuangan	15
6.	Marketing	5
7.	PDCA	2
8.	System Dev & Control	6
9.	Vehicle & Logistic	4
10.	Sales	28
11.	Spare parts	16
12.	Service	35
	Jumlah	169

Sumber : Kantor PT Bosowa Berlian Motor Makassar

⁷Lihat: Departemen Sumber Daya Manusia *PT Bosowa Berlian Motor Makassar*

Berdasarkan tabel di atas menjelaskan jumlah karyawan tiap departemen di Kantor PT Bosowa Berlian Motor Makassar. Melalui kegiatan tersebut diharapkan dapat memotivasi karyawan sehingga dapat meningkatkan prestasi kerjanya, serta dapat mencapai tujuan dan sasaran perusahaan yang ditetapkan sebelumnya

Seperti yang di uraikan sebelumnya, bahwa untuk memotivasi peningkatan prestasi kerja karyawan, perusahaan memberikan program insentif berupa bonus kepada karyawannya. Oleh karena itu, penulis tertarik mengadakan penelitian dengan judul: *“Pengaruh Pemberian Bonus terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT Bosowa Berlian Motor Makassar.”*

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan, maka penulis merumuskan pokok permasalahan penelitian ini, yaitu:

“Adakah pengaruh pemberian Bonus terhadap prestasi kerja karyawan pada kantor PT Bosowa Berlian Motor Makassar”.

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

Sehubungan dengan adanya permasalahan di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui besarnya pengaruh pemberian bonus terhadap prestasi kerja pada PT Bosowa Berlian Motor Makassar.

Adapun kegunaan yang diharapkan dari hasil penelitian adalah sebagai berikut:

1. Sebagai tambahan pengalaman dan pengetahuan bagi penulis dalam hubungannya dengan bonus.
2. Sebagai bahan referensi bagi peneliti berikutnya yang ingin meneliti pada objek yang sama.
3. Sebagai bahan informasi (masukan) bagi pihak Kantor PT Bosowa Berlian Motor Makassar dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan.

D. Sistematika Penulisan

Untuk mendapatkan gambaran uraian-uraian dan obyek pembahasan dari judul tersebut, maka penulis mengemukakan garis-garis besar isi skripsi ini dari bab ke bab tersebut.

Bab Satu. Merupakan Pendahuluan. Dari bab ini dikemukakan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, ruang lingkup penelitian, dan sistematika penulisan.

Bab Dua. Merupakan Kerangka Teori, dari bab ini menguraikan tentang pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia, Insentif, Bonus dan Prestasi Kerja, Kerangka Pikir, Penelitian terdahulu dan Hipotesis.

Bab Tiga. Merupakan Metode Penelitian. Dari bab ini dikemukakan lebih rinci jenis penelitian, lokasi dan waktu penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, metode pengolahan data, dan metode analisis data.

Bab Empat. Merupakan Hasil Penelitian. Dari bab ini memuat tentang gambaran umum obyek penelitian, penyajian data, analisis data dan pembahasan hasil penelitian.

Bab Lima. Merupakan Penutup. Bab ini mengemukakan kesimpulan dan saran dari hasil penelitian.

BAB II

KERANGKA TEORI

A. Manajemen Sumber Daya Manusia

Sebelum membahas pengertian MSDM (*Manajemen Sumber Daya Manusia*), ada baiknya ditelusuri dulu beberapa istilah pokok beserta pengertian-pengertian yang terkait. MSDM kalau dibedah akan dijumpai dua pengertian utama, yaitu manajemen dan sumber daya manusia.

Manajemen berasal dari kata kerja *to manage*, yang artinya mengurus, mengatur, melaksanakan dan mengelola. Sedangkan Sumber Daya Manusia merupakan salah satu sumber daya yang terdapat dalam organisasi, meliputi semua orang yang melakukan aktivitas.¹ Maksudnya orang-orang yang merancang dan menghasilkan barang atau jasa, mengawasi mutu, memasarkan produk, mengalokasikan sumber daya finansial, serta merumuskan seluruh strategi dan tujuan organisasi.

Jadi, manajemen sumber daya manusia (*Human resources management*) adalah suatu kegiatan pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok karyawan. Manajemen sumber daya manusia juga menyangkut desain dan implementasi system perencanaan, penyusunan karyawan, pengembangan karyawan, pengelolaan karir, evaluasi kinerja, kompensasi karyawan, dan hubungan ketenagakerjaan yang baik.

¹ Lihat: Faustino Cardos Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Ed. 2; Yogyakarta: Andi Offset, 2003), h. 1.

Manajemen sumber daya manusia melibatkan semua keputusan dan praktik manajemen yang mempengaruhi secara langsung sumber daya manusianya, orang-orang yang bekerja bagi organisasi. Manajemen sumber daya manusia merupakan aktivitas-aktivitas yang dilaksanakan agar sumber daya manusia di dalam organisasi dapat digunakan secara efektif guna mencapai berbagai tujuan.

B. Insentif

Metode insentif yang adil dan layak merupakan daya penggerak yang merangsang terciptanya pemeliharaan karyawan. Karena dengan pemberian insentif karyawan merasa mendapat perhatian dan pengakuan terhadap prestasi yang dicapainya, sehingga semangat kerja dan sikap loyal karyawan akan lebih baik.

Pelaksanaan pemberian insentif dimaksudkan perusahaan terutama untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan dan mempertahankan karyawan yang mempunyai produktivitas tinggi untuk tetap berada di dalam perusahaan.

1. Pengertian Insentif

Ada beberapa defenisi yang dikemukakan para ahli mengenai insentif seperti:

- a. Menurut *G. R. Terry*, Insentif merupakan sesuatu yang merangsang minat untuk bekerja.²
- b. Menurut *Hedjrachman Ranupandoyo, dkk*, memberikan pengertian insentif merupakan suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang.³
- c. Menurut *Simamora*, bahwa insentif adalah tambahan kompensasi di atas atau diluar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi.⁴

² Lihat: Suwatno, Donny Juni Priansa, *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, Cet.1; Bandung: Alfabeta, 2011, h. 234

³ Lihat: Anwar Prabu Mangkunegara, *op.cit.*, h. 89.

⁴ Lihat: Hendri Simamora. *Op.cit.* h.514

- d. Menurut *Sarwoto*, insentif merupakan sarana motivasi, dapat berupa perangsang atau pendorong yang diberikan dengan sengaja kepada para pekerja agar dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi bagi organisasi.⁵

Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa insentif merupakan salah satu bentuk rangsangan atau motivasi yang sengaja diberikan kepada karyawan diluar gaji atau upah untuk mendorong semangat kerja karyawan agar mereka bekerja lebih produktif lagi dalam meningkatkan prestasinya untuk mencapai tujuan perusahaan.

2. Jenis-Jenis Insentif

Umumnya ada dua jenis insentif, yaitu insentif finansial dan insentif non finansial. Insentif finansial merupakan insentif yang diberikan kepada karyawan atas hasil kerja mereka dan biasanya diberikan dalam bentuk uang berupa bonus, komisi, pembagian laba, dan kompensasi yang ditangguhkan, serta dalam bentuk sosial berupa pemberian rumah dinas, tunjangan lembur, tunjangan kesehatan dan tunjangan-tunjangan lainnya.

Sedangkan Insentif non finansial merupakan insentif yang biasanya diberikan kepada karyawan sebagai penghargaan dan balas jasa prestasi mereka dan biasanya tidak berbentuk uang.⁶ Akan tetapi Insentif non finansial ini penulis tidak jadikan sebagai variabel dalam penelitian.

⁵ Lihat: Suwatno, Donny Juni Priansa, *op.cit.* h.234

⁶ Lihat: Sujatmoko, Pengaruh Insentif terhadap peningkatan Prestasi Kerja Karyawan pada Departemen Operasional Pemasaran Dunkin' Donut Cabang Arteri Jakarta. Karya Ilmiah pada fakultas Ekonomi. Universitas Sumatera Utara, Medan. 2007.

C. Bonus

1. Pengertian Bonus

Dari berbagai jenis insentif financial di atas penulis hanya mengambil bonus sebagai variabel yang akan diteliti. Insentif finansial berupa bonus merupakan pembayaran ekstra di luar upah gaji dasar yang bersifat hadiah atas prestasi yang telah dicapai.

Menurut Ruky, Bonus adalah pemberian pendapatan tambahan bagi karyawan yang berfungsi sebagai perangsang agar karyawan semakin bergairah dalam meningkatkan prestasi kerja dan kesetianya pada perusahaan tempat karyawan tersebut bekerja, dan hanya diberikan setahun sekali bila syarat-syarat tertentu terpenuhi. *Pertama*, Bonus hanya dapat diberikan bila perusahaan memperoleh laba selama tahun fiskal yang telah berlalu, karena bonus biasanya diambil dari keuntungan bersih yang diperoleh perusahaan. *Kedua*, Bonus tidak diberikan secara merata kepada semua karyawan. Artinya besarnya bonus harus dikaitkan dengan prestasi kerja individu.⁷

Pembedaan besarnya bonus tersebut tidak dilakukan pada level bawah, karena pada level bawah system penilaian prestasi kerjanya belum tentu menjamin objektivitas dan dapat menimbulkan keruwetan serta perselisihan. Sehubungan dengan itu, dalam banyak perusahaan walaupun ada bonus, biasanya besarnya sama untuk semua pekerja, mungkin satu bulan gaji atau lebih tergantung kebijakan perusahaan.

2. Pengertian Bonus dalam Ajaran Islam

Dalam ajaran islam, pemberian atau bonus itu terdapat dalam tiga kategori, diantaranya:

⁷ Lihat: Nurul Lina Hasyiyati, *op. cit.*

1. Zakat

Arti zakat dalam syaria'at islam yaitu sebagai harta yang wajib diberikan kepada orang-orang tertentu, dengan syarat-syarat yang tertentu pula. Secara teknis, zakat berarti menyucikan harta milik seseorang dengan cara pendistribusian oleh kaum kaya sebagiannya kepada kaum miskin sebagai hak mereka, dengan membayaran zakat, maka seseorang memperoleh penyucian hati dan dirinya serta melakukan tindakan yang benar dan memperoleh rahmat selain hartanya selain hartanya akan bertambah.⁸

Dalam al-qur'an diperintahkan sebagai berikut:

يَتَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا أَنفِقُوا مِن طَيِّبَاتِ مَا كَسَبْتُمْ وَمِمَّا أَخْرَجْنَا لَكُمْ مِنَ الْأَرْضِ وَلَا تَيَمَّمُوا
الْخَبِيثَ مِنْهُ تُنْفِقُونَ وَلَسْتُمْ بِآخِذِيهِ إِلَّا أَن تُغْمِضُوا فِيهِ ۚ وَاعْلَمُوا أَنَّ اللَّهَ غَنِيٌّ حَمِيدٌ ﴿٢٦٧﴾

Artinya :

*“Hai orang-orang yang beriman, nafkahkanlah (di jalan Allah) sebagian dari hasil usahamu yang baik-baik dan sebagian dari apa yang Kami keluarkan dari bumi untuk kamu. dan janganlah kamu memilih yang buruk-buruk lalu kamu menafkahkan daripadanya, Padahal kamu sendiri tidak mau mengambilnya melainkan dengan memincingkan mata terhadapnya. dan ketahuilah, bahwa Allah Maha Kaya lagi Maha Terpuji”
(Al-Baqorah : 267)⁹*

Zakat suatu' ibadah yang sangat penting. Kerap kali dalam Al-Qur'an menerangkan zakat beriringan dengan menerangkan sembahyang. Tuhan menyebutkan zakat beriringan dengan urusan shalat. Ini menunjukkan bahwa antara zakat dengan shalat mempunyai perhubungan yang erat sekali dalam hal

⁸ Lihat: <http://uchinfamiliar.blogspot.com/2009/03/pengertian-zakat-infaq-dan-shodaqah.html>

⁹ Lihat: *Al-Qur'an dan terjemahnya*. Surat Al-Baqorah ayat 267.

keutamaannya. Sembahyang dipandang seutama-utama 'ibadah badaniah dan zakat dipandang seutama-utama 'ibadah Maaliyah. Zakat itu wajib untuk semua ummat islam, sama dengan wajib sholat. Allah Swt telah mewajibkan zakat atas hambahambanya.

Barang siapa yang mengingkari kewajiban zakat, maka ia menjadi kafir. Orang yang mengakui kefardu'annya tapi tidak mau memberi, didesak dan diambil secara paksa. Tetapi jika mereka berjumlah banyak, maka mereka diperangi, sebagai yang telah dilakukan oleh abu baker siddiq.

2. Infaq

Infaq adalah pengeluaran suka-rela yang dilakukan seseorang, setiap kali ia memperoleh rizki, sebanyak yang ia kehendakinya. Menurut bahasa infaq berasal dari kata anfaqa yang berarti mengeluarkan harta untuk kepentingan sesuatu. Sedangankan menurut istilah syari'at, infaq adalah mengeluarkan sebagian harta yang diperintahkan dalam islam. Infaq berbeda dengan zakat, infaq tidak mengenal nisab atau jumlah harta yang ditentukan secara hukum. Infaq tidak harus diberikan kepada mustahik tertentu, melainkan kepada siapapun misalnya orang tua, kerabat, anak yatim, orang miskin, atau orang-orang yang sedang dalam perjalanan.¹⁰

Dalil naqli yang mendasadri infaq sebagaimana firman Allah dalam Al-qur'an terapat dalam surat Al-imran ayat 4:

¹⁰ Lihat: *ibid*.

مِنْ قَبْلُ هُدًى لِّلنَّاسِ وَأَنْزَلَ الْفُرْقَانَ إِنَّ الَّذِينَ كَفَرُوا بِآيَاتِ اللَّهِ لَهُمْ عَذَابٌ شَدِيدٌ وَاللَّهُ عَزِيزٌ ذُو
 أَنْتِقَامٍ

Artinya:

“Sebelum (Al Quran), menjadi petunjuk bagi manusia, dan Dia menurunkan Al Furqaan[182]. Sesungguhnya orang-orang yang kafir terhadap ayat-ayat Allah akan memperoleh siksa yang berat; dan Allah Maha Perkasa lagi mempunyai Balasan (siksa)”. (Al-Imran:4)¹¹

Perbedaan antara zakat dan infaq adalah. Zakat hukumnya wajib sedangkan infaq hukumnya sunnah, zakat ditentukan nisabnya sedangkan infaq tidak memiliki batas, zakat ditentukan siapa saja yang berhak menerimanya sedangkan infaq boleh diberikan kepada siapa saja.

Infaq ada yang wajib ada juga yang sunah. Infaq yang wajib diantaranya zakat, kafarat, nazar, dan lain-lain. Infaq sunah diantaranya, infaq kepada para fakir miskin, sesama muslim, infaq bencana alam, infaq kemanusiaan dan lain-lain.

3. Shadaqoh

Sedekah asal kata bahasa Arab shadaqoh yang berarti suatu pemberian yang diberikan oleh seorang muslim kepada orang lain secara spontan dan sukarela tanpa dibatasi oleh waktu dan jumlah tertentu. Juga berarti suatu pemberian yang diberikan oleh seseorang sebagai kebajikan yang mengharap ridho Allah SWT dan pahala semata. Sedekah dalam pengertian di atas oleh para fuqaha (ahli fikih) disebut sadaqah at-tatawwu' (sedekah secara spontan dan sukarela).¹²

¹¹ Lihat: *Al-Qur'an dan terjemahnya*. Surat Al-Imran Ayat 4.

¹² Lihat: <http://sedekahindahberkah.blogspot.com/2010/04/pengertian-sedekah.html>

Di dalam Alquran banyak sekali ayat yang menganjurkan kaum Muslimin untuk senantiasa memberikan sedekah. Di antara ayat yang dimaksud adalah firman Allah SWT dalam surat An-Nisa ayat 114 sebagai berikut:

﴿لَا خَيْرَ فِي كَثِيرٍ مِّن نَّجْوَاهُمْ إِلَّا مَنْ أَمَرَ بِصَدَقَةٍ أَوْ مَعْرُوفٍ أَوْ إِصْلَاحٍ بَيْنَ النَّاسِ وَمَن يَفْعَلْ ذَٰلِكَ ابْتِغَاءَ مَرْضَاتِ اللَّهِ فَسَوْفَ نُؤْتِيهِ أَجْرًا عَظِيمًا﴾

Artinya:

“Tidak ada kebaikan pada kebanyakan bisikan-bisikan mereka, kecuali bisikan-bisikan dari orang yang menyuruh (manusia) memberi sedekah, atau berbuat ma'ruf, atau Mengadakan perdamaian di antara manusia. dan Barangsiapa yang berbuat demikian karena mencari keredhaan Allah, Maka kelak Kami memberi kepadanya pahala yang besar”.
(An-Nisa:114)¹³

Sedekah lebih utama diberikan kepada kaum kerabat atau sanak saudara terdekat sebelum diberikan kepada orang lain. Kemudian sedekah itu seyogyanya diberikan kepada orang yang betul-betul sedang mendambakan uluran tangan. Mengenai kriteria barang yang lebih utama disedekahkan, para fuqaha berpendapat, barang yang akan disedekahkan sebaiknya barang yang berkualitas baik dan disukai oleh pemiliknya.

Memperhatikan ketiga kategor di atas, maka pemberian bonus masuk dalam kategori infaq. Karena infaq merupakan pengeluaran suka-rela yang di lakukan seseorang, setiap kali ia memperoleh rizki, sebanyak yang ia kehendakinya. Infaq tidak harus diberikan kepada mustahik tertentu, melainkan kepada siapapun.

¹³Lihat: *Al-Qur'an dan terjemahannya*. Surat An-Nisa Ayat 114.

3. Tujuan Pemberian Bonus

Menurut pendapat Hariandja, tujuan dari pemberian Bonus dibedakan menjadi dua, yaitu:

- a. Bagi Perusahaan
Tujuan pelaksanaan pemberian bonus kepada karyawan dimaksudkan untuk meningkatkan produksi dengan cara mendorong mereka agar bekerja disiplin dan semangat yang tinggi dengan tujuan menghasilkan kualitas produksi yang lebih baik serta dapat bekerja dengan menggunakan faktor produksi seefektif dan seefisien mungkin.
- b. Bagi Karyawan
Dengan pemberian bonus dari perusahaan maka diharapkan karyawan memperoleh banyak keuntungan, seperti mendapatkan upah atau gaji yang lebih besar di akhir tahun, mendapat dorongan untuk mengembangkan dirinya dan berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya.¹⁴

4. Kelebihan dan Kekurangan Bonus

Bonus mempunyai beberapa kelebihan dan kekurangan dibandingkan dengan peningkatan gaji. Kelebihan Diantaranya :

- a. Bonus meningkatkan arti pembayaran karena karyawan menerima upah dalam jumlah yang besar
- b. Bonus memaksimalkan hubungan antara bayaran dengan kinerja
- c. Memacu prestasi kerja karyawan.

Sedangkan Kekurangannya yaitu:

- a. Mungkin didasarkan pada penilaian subyektif
- b. Mungkin dibenci karyawan lain karena tidak setiap orang memperolehnya

¹⁴ Lihat: Nurul Lina Hasyiyati *Op.Cit.* h. 11-12

- c. Mungkin banyak menimbulkan kecemburuan sosial.¹⁵

D. Prestasi kerja

Organisasi adalah kumpulan orang yang memiliki kompetensi yang berbeda-beda yang saling tergantung satu dengan yang lainnya, yang berusaha untuk mewujudkan kepentingan bersama mereka dengan memanfaatkan berbagai sumber daya. Pada dasarnya tujuan bersama yang ingin diwujudkan oleh organisasi adalah mencari keuntungan. Oleh karena itu, diperlukan karyawan-karyawan yang mempunyai prestasi kerja yang tinggi.¹⁶

1. Pengertian Prestasi Kerja

Cooper mengungkapkan bahwa prestasi kerja adalah tingkat pelaksanaan tugas yang dapat di capai oleh seseorang, unit atau divisi dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan.¹⁷

Menurut Hasibuan, prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan pada kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta ketepatan waktu. Prestasi kerja dipengaruhi oleh tiga faktor yakni kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran, serta tingkat motivasi seorang pekerja.

¹⁵ Lihat: Veithzal Rivai, *manajemen Sumber Daya manusia Untuk perusahaan*. (Ed. 1., cet. 3., Jakarta; PT. Raja Grafindo Persada), 2006., h. 388.

¹⁶ Lihat: Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Cet.3; Jakarta: Kencana, 2011), h. 150.

¹⁷ Lihat: Sadili Samsuddin, *Manajemen Sumber daya Manusia*, (Cet. 1., Bandung; Pustaka Setia, 2006), h.159.

Informasi tentang tinggi rendahnya prestasi kerja seorang karyawan tidak dapat diperoleh begitu saja, tetapi diperoleh melalui proses panjang yaitu proses penilaian prestasi kerja karyawan yang disebut dengan istilah *Performance appraisal*.¹⁸

Penilaian prestasi kerja (*Performance appraisal*) adalah suatu proses dimana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan.¹⁹

Pada umumnya orang-orang yang berkecimpung dalam manajemen sumber daya manusia sependapat bahwa penilaian prestasi kerja para pegawai merupakan bagian penting dari seluruh proses kerja karyawan atau pegawai yang bersangkutan. Pentingnya penilaian prestasi kerja yang rasional dan diterapkan secara obyektif terlihat paling sedikit dua kepentingan, yaitu kepentingan pegawai yang bersangkutan sendiri dan kepentingan organisasi.

Bagi para pegawai pentingnya penilaian tersebut berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, keletihan, kekurangan dan potensinya yang pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana dan pengembangan karirnya.

Sedangkan bagi organisasi, hasil penilaian prestasi kerja para pegawai sangat penting arti dan peranannya dalam pengambilan keputusan tentang berbagai hal, seperti identifikasi kebutuhan program pendidikan dan pelatihan, rekrutmen, seleksi,

¹⁸Lihat: Edy Sutrisno, *op.cit.*, h. 151.

¹⁹Lihat: Susilo Martoyo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Ed.4; Cet.1; Yogyakarta: BPFE, 2000), h. 92.

program pengenalan, penempatan, promosi, system imbalan dan berbagai aspek lain dari keseluruhan proses manajemen sumber daya manusia secara efektif.²⁰

Selain itu pelaksanaan penilaian prestasi kerja juga sangat penting dilakukan untuk membantu pihak manajemen di dalam mengambil keputusan mengenai pemberian bonus, kenaikan upah, pemindahan maupun pemutusan hubungan kerja karyawan. Adapun beberapa indikator penilaian prestasi kerja menurut Malayu S.P Hasibuan:

- a. Kesetiaan
Kesetiaan dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun diluar pekerjaannya.
- b. Kejujuran
Penilai menilai kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugasnya memenuhi perjanjian baik bagi dirinya sendiri maupun terhadap orang lain seperti kepada para bawahannya.
- c. Kedisiplinan
Penilai menilai disiplin karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada mengajukan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepadanya.
- d. Kreativitas
Kemampuan karyawan dan mengembangkan kreativitas untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga bekerja lebih berdaya guna.
- e. Kerja Sama
Kesediaan karyawan berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lain, sehingga hasil pekerjaan akan lebih baik.
- f. Kepemimpinan
Kemampuan untuk memimpin, mempengaruhi, mempunyai pribahasa yang kuat, dihormati, beribawa dan dapat memotivasi orang lain atau bawahannya untuk bekerja secara efektif.
- g. Kepribadian
Sikap, perilaku, kesopanan, disukai, memberikan kesan yang menyenangkan, memperhatikan sikap yang baik dan penampilan simpatik serta wajar dari karyawan tersebut.

²⁰ Lihat: Sondang P. siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (ed. 1, Cet. 17; Jakarta: Bumi Aksara, 2009), h. 223, 224.

- h. **Prakarsa**
Kemampuan berfikir yang rasional dan berdasarkan inisiatif sendiri untuk menganalisa, menilai, menciptakan, memberikan alasan, mendapat kesimpulan dan membuat keputusan. Penyelesaian masalah yang dihadapinya.
- i. **Kecakapan**
Kecakapan karyawan dalam menyatakan dan menjelaskan semua yang terlibat di dalam penyusunan kebijakan perusahaan.
- j. **Tanggung Jawab**
Kejadian karyawan dalam mempertanggungjawabkan kebijaksanaannya, pekerjaan dan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang digunakannya perilaku serta hasil kerja dari bawahannya.²¹

2. Metode penilaian prestasi kerja

Berbagai metode yang dewasa ini dikenal dan banyak digunakan adalah sebagai berikut:

- a. **Metode Skala Peringkat**
Metode ini merupakan metode tertua dan paling banyak digunakan dalam menilai prestasi kerja para pegawai di masa lalu meskipun diakui bahwa metode ini sesungguhnya bersifat subyektif.
- b. **Metode Cheklist**
Metode ini diharapkan kepada pegawai untuk mempersiapkan formulir isian yang merupakan biodata karyawan.
- c. **Metode Pilihan Terarah**
Metode ini mengandung serangkaian pernyataan, baik yang bersifat positif maupun yang negative, tentang pegawai yang dinilai.
- d. **Metode Insiden Kritis**
Metode ini mengarah pada peristiwa tertentu yang terjadi dalam rangka pelaksanaan tugas seorang pegawai yang menggambarkan perilaku pegawai yang bersangkutan, baik yang sifatnya positif maupun negative.
- e. **Skala peringkat yang dikaitkan dengan pelaku**
Sebuah metode dengan cara penilaian prestasi kerja karyawan untuk satu kurun waktu tertentu dimasa lalu dengan mangkaitkan skala peringkat prestasi kerja dengan perilaku tertentu.
- f. **Metode Evaluasi Lapangan**
Penggunaan metode ini meletakkan tanggung jawab utama dalam melakukan penilaian pada para ahli penilaian yang bertugas dibagian kepegawaian. Artinya ahli penilai itu turut kelapangan melakukan penilaian atas prestasi kerja para pegawai.

²¹Lihat: Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen sumber daya manusia*, Jakarta ; PT. Bumi Aksara, 2003. h. 95

- g. Tes dan Observasi
Artinya pegawai yang dinilai diuji kemampuannya, baik melalui ujian tertulis yang menyangkut berbagai hal seperti tingkat pengetahuan tentang prosedur dan mekanisme kerja yang telah diterapkan dan harus ditaati atau melalui ujian praktek yang langsung diamati oleh penilai.
- h. Pendekatan yang bersifat Komparatif
Metode ini mengutamakan perbandingan prestasi kerja seorang dengan pegawai lain yang menyelenggarakan kegiatan sejenis.²²

3. Factor – Factor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Byar dan Rue (1984), mengemukakan adanya dua factor yang mempengaruhi prestasi kerja, yaitu:

a. Faktor Individu

- 1) Usaha (*Effort*)
Yang menunjukkan sejumlah sinergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas.
- 2) *Abilities*
Yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas.
- 3) *Role / Task Perception*
Yaitu segala perilaku dan aktivitas yang dirasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

b. Faktor Lingkungan

- 1) Kondisi fisik
- 2) Peralatan
- 3) Waktu
- 4) Material
- 5) Pendidikan
- 6) Supervise
- 7) Desain Organisasi
- 8) Pelatihan
- 9) Keberuntungan²³

4. Manfaat dan Tujuan Penilaian Prestasi Kerja

a. Manfaat Penilaian Prestasi Kerja

Menurut Hani Handoko terdapat sepuluh manfaat yang dapat di petik dari penilaian prestasi kerja, yaitu sebagai berikut:

- 1) Perbaikan prestasi kerja

²² Lihat: Sondang P. siagian., *Op. Cit.*, h.234-241.

²³ Lihat: Edy Sutrisno, *op. cit.*, h.151.152.153.

- 2) Penyesuaian kompensasi
- 3) Keputusan penempatan
- 4) Kebutuhan latihan dan pengembangan
- 5) Perencanaan dan pengembangan karir
- 6) Penyimpangan proses staffing
- 7) Ketidakakuratan informasional
- 8) Kesalahan desain pekerjaan
- 9) Kesempatan kerja yang adil
- 10) Tantangan eksternal.²⁴

b. Tujuan Penilaian Prestasi Kerja

Tujuan penilaian prestasi kerja dapat diklasifikasikan sebagai berikut:

- 1) *Administrative*, yaitu memberikan arah untuk penetapan promosi, transfer, dan kenaikan gaji.
- 2) *Informative*, yaitu memberikan data kepada manajemen tentang prestasi kerja bawahan dan memberikan data kepada individu tentang kelebihan dan kekurangannya.
- 3) *Motivasi*, yaitu menciptakan pengalaman belajar yang memotivasi staf untuk mengembangkan diri dan meningkatkan prestasi kerja mereka.²⁵

E. Hubungan Insentif dengan Prestasi Kerja

Banyak perusahaan meyakini bahwa system imbalan pada umumnya dan system insentif pada khususnya mempengaruhi kinerja (prestasi kerja). Selain itu, banyak karyawan yang lebih menyukai bahwa bayaran mereka terkait dengan kinerja, memperkuat motivasi perusahaan untuk menerapkan system imbalan semacam ini.

Insentif dan prestasi adalah bagian dari pengelolaan yang kompleks untuk menyatakan dan mempertahankan hubungan kerja antara perusahaan dan karyawan. Kedua hal tersebut mendemonstrasikan tidak hanya apa yang hendak di capai oleh manajemen, namun juga keyakinan manajemen tentang hubungan tersebut.

²⁴ Lihat: H. Sadili Samsuddin, *op.cit.*, h. 163,164,165.

²⁵ Lihat: Sadili Samsuddin, *Ibid.*,

Untuk lebih jelasnya penulis akan menguraikan alasan - alasan mengaitkan bayaran dengan prestasi kerja menurut Simamora, yaitu sebagai berikut:

1. Motivasi

Teori ekspektansi (*expectancy theory*) yang diajukan oleh Vroom menyatakan bahwa motivasi adalah sebuah fungsi dari pengharapan individu bahwa upaya tertentu akan menghasilkan tingkat kinerja tertentu, yang pada gilirannya, akan membuahkan imbalan atau hasil yang dikehendaki.

2. Retensi

Mengaitkan bayaran dengan kinerja kemungkinan akan membantu memperbaiki komposisi tenaga kerja. Karyawan-karyawan yang berprestasi akan cenderung menerima bagian yang lebih besar dari sumber daya kompensasi, dan dengan demikian termotivasi untuk tetap bersama organisasi. Karyawan-karyawan yang dibawah rata-rata akan menjadi patah semangat dan meninggalkan organisasi.

3. Produktivitas

Tatkala kinerja terkait dengan imbalan, orang-orang dengan produktivitas tinggi akan lebih termotivasi untuk bekerja.

4. Penghematan biaya

Manfaat nyata bayaran berdasarkan kinerja adalah kapabilitas pengaitan biaya kompensasi dengan hasil produktivitas. Dengan mendasarkan bayaran atas kinerja, perusahaan dapat memastikan bahwa biaya kompensasi akan bertalian dengan hasil organisasional. Pada saat hasilnya menyedihkan dan organisasi tidak mampu membayar, biaya kompensasi akan lebih rendah.

5. Sasaran Organisasional

Tantangan senang tiasa muncul dalam upaya memastikan bahwa semua karyawan memahami betul tujuan organisasi. Dengan menghubungkan gaji dengan kinerja yang ditetapkan secara organisasional, adalah mungkin untuk memastikan bahwa sasaran individu sejalan dengan tujuan organisasional tidak akan menikamati bagian imbalan yang setimpal.²⁶

F. Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian telah dilakukan berkaitan dengan *pengaruh pemberian bonus terhadap prestasi kerja karyawan*, antara lain:

1. Koko Sujatmoko, SE melakukan penelitian pada tahun 2007 tentang *pengaruh insentif terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan pada departemen*

²⁶ Lihat: Henry Simamora, *Op. Cit.* h. 510,151,512.

operasional pemasaran Dunkin Donut's Cabang ARTERI JAKARTA. Hasil menunjukkan bahwa insentif berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan

2. Delviana Nasir melakukan penelitian pada tahun 2008 tentang *pengaruh pemberian insentif terhadap peningkatan semangat kerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) tbk, Cabang Luwuk.* Hasil penelitian menunjukkan bahwa *insentif* memberikan pengaruh terhadap meningkatnya semangat kerja karyawan.

Penelitian ini memiliki persamaan dan perbedaan dengan penelitian-penelitian tersebut diatas. Persamaannya yaitu sama-sama membahas masalah insentif. Sedangkan perbedaannya yaitu insentif yang penulis teliti bukan insentif secara umum, tetapi lebih khusus yaitu insentif finansial berupa bonus. Serta yang membedakan yaitu obyek penelitian, data dan periode penelitian.

G. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara yang hendak diuji kebenarannya melalui riset. Dikatakan jawaban sementara karena hipotesis pada dasarnya merupakan jawaban dari permasalahan yang telah dirumuskan dengan perumusan masalah, sedangkan kebenaran dari hipotesis perlu diuji terlebih dahulu melalui analisis data.²⁷

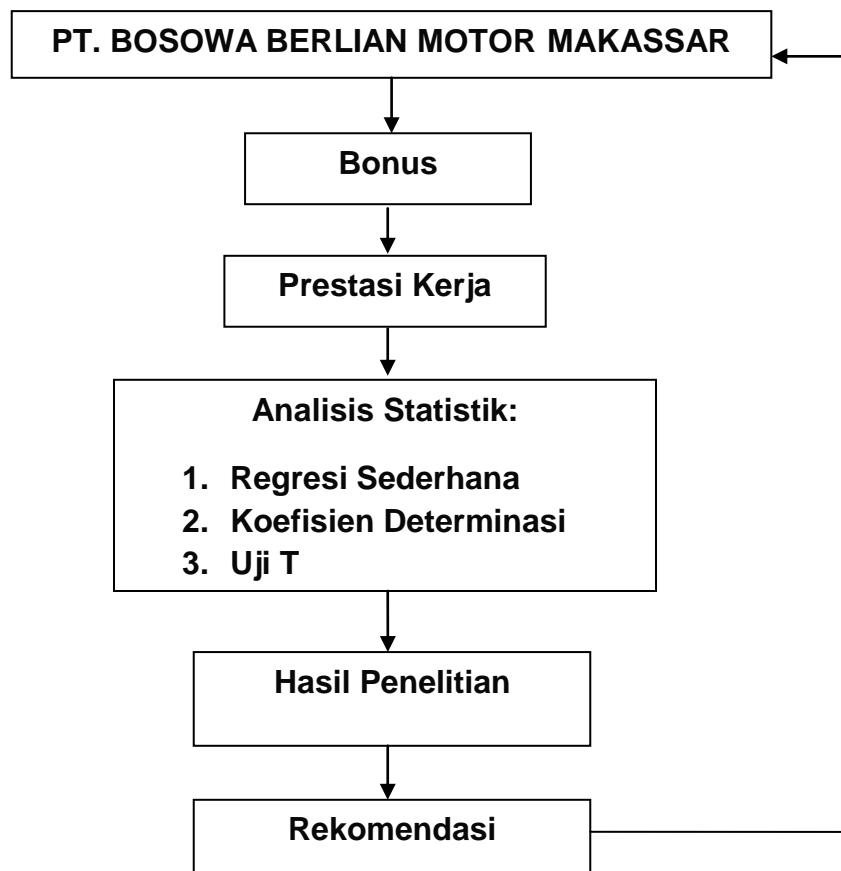
Berdasarkan masalah pokok yang dikemukakan maka hipotesis yang diajukan adalah “Bonus berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Bosowa Berlian Motor Makassar”.

²⁷ Lihat: Suliyanto, *Meode Riset Bisnis*, (Ed.II; Yogyakarta: Andi, 2009), h.53.

H. Rerangka Pikir

Berdasarkan uraian sebelumnya pembahasan yang akan dilakukan dalam penelitian ini berkenaan dengan masalah yang di hadapi adalah sebagai berikut:

Kerangka Pikir Pengaruh Pemberian Bonus terhadap Prestasi Kerja karyawan Pada PT Bosowa Berlian Motor Makassar.



Gambar 1 : Rerangka Pikir

Keterangan:

PT. Bosowa Berlian Motor sebagai perusahaan yang bergerak dalam bidang pemasaran mobil merk Mitsubishi berusaha dalam meningkatkan Sumber daya Manusianya dengan memperhatikan kebijakan-kebijakan yang menyangkut peningkatan prestasi kerjanya, salah satunya adalah kebijakan dalam pemberian Insentif berupa Bonus pada karyawannya diluar dari pemberian Gaji/Upah setiap bulannya. Hal ini dimaksudkan untuk meningkatkan Prestasi Kerja para karyawannya sehingga mereka dapat termotivasi untuk melakukan segala sesuatunya dengan lebih optimal. Yang pada akhirnya akan berdampak pada keuntungan dalam perusahaan tersebut. Untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan dan pengaruh variable bonus terhadap variabel prestasi kerja, maka akan dilakukan analisis statistik terhadap data yang akan dikumpulkan melalui kuesioner yang akan dibagikan kepada responden.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif yaitu metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, tehnik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengambilan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.¹ Melalui penelitian ini diharapkan dapat diketahui pengaruh pemberian bonus terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Bosowa Berlian Motor Makassar.

B. Lokasi Dan Waktu Penelitian

Penelitian ini rencananya akan dilaksanakan di Kantor PT Bosowa Berlian Motor Makassar di Jl. Urip Sumoharjo Makassar, Sedangkan waktu penelitian selama dua bulan.

C. Jenis dan Sumber Data

Adapun Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Data Primer yaitu data yang langsung diperoleh dari hasil wawancara di Kantor PT Bosowa Berlian Motor Makassar.
2. Data Sekunder, yaitu data yang diperoleh dari dokumen-dokumen di Kantor PT Bosowa Berlian Motor Makassar.

¹ Lihat: Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, (Cet.15, Bandung, Alfabeta; 2010), h.13,.

D. Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.²

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap Kantor PT Bosowa Berlian Motor Makassar yang berjumlah 169 orang.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sampel yang digunakan peneliti adalah *sampling purposive* yaitu teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu. Maka dari itu peneliti menggunakan sampel dari pertimbangan tingkat kemudahan penelitian yaitu dengan menggunakan pendapat Slovin dengan rumus sebagai berikut :

$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$	$n = \frac{169}{1 + 169(10\%)}$	$n = \frac{169}{2,69} = 62$
--------------------------	---------------------------------	-----------------------------

Dimana:

n = jumlah sampel yang dicari

N = jumlah populasi

e = persen batas kesalahan

Dari rumus diatas maka akan didapat besarnya jumlah sampel yang akan diteliti. Dari jumlah populasi sebesar 169 dan menggunakan batas kesalahan sebesar 10% maka, jumlah sampel yang akan diteliti sebanyak 62 karyawan dan karyawan.

² Lihat: Sugiyono, *Op. Cit.*, h.115.

E. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data adalah teknik atau cara-cara yang dapat digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data.³

Ada beberapa instrument pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini, diantaranya:

1. Angket atau kuesioner
Merupakan metode pengumpulan data yang digunakan untuk mengumpulkan data dengan cara membagi daftar pertanyaan kepada responden agar responden tersebut memberikan jawabannya.⁴
2. Interview atau wawancara
Interview adalah usaha untuk mengumpulkan informasi dengan mengajukan sejumlah pertanyaan secara lisan untuk dijawab secara lisan pula.
3. Dokumentasi yaitu ditujukan untuk memperoleh data langsung dari tempat penelitian.⁵

F. Teknik Analisis Data

Berdasarkan hipotesis dan permasalahan yang ada, maka metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Analisis regresi linear sederhana

Analisis regresi sederhana adalah menguji variable tak bebas (*dependent variable*) dalam kelompok Yi dengan sebuah variable bebas (*independent variable*) yang terdapat pada kelompok Xi. Model matematisnya ditulis sebagai:⁶

Rumus :

$$Y = a + b.X$$

³ Lihat: Riduwan Belajar Mudah Penelitian Untuk Guru, Karyawn dan peneliti Muda, (Cet. 5; Bandung: ALFABETA, 2008), h. 71.

⁴ Lihat: Suliyanto, Metode Riset Bisnis.(Ed. 2; Yogyakarta: ANDI, 2009), h. 140.

⁵ Lihat: Sonny Sumarsono, *Metode Riset Sumber Daya manusia*, (Ed. 1., Cet. 1., Yogyakarta; Graha iLmu), 2004. H. 71

⁶ Lihat : Wahid Sulaiman, *Analisis Regresi menggunakan SPSS*, (Ed. 1, Yogyakarta; Andi: 2004), h. 1, 2.

Keterangan :

Y : Prestasi Kerja

X : Bonus

a : Konstanta

b : Koefisien Regresi

2. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi yaitu untuk mengetahui lebih jauh hubungan antar variabel. Koefisien determinasi akan menjelaskan seberapa besar perubahan atau variasi suatu variable bisa dijelaskan oleh perubahan atau variasi pada variable yang lain. Makin besar nilai R^2 menunjukkan adanya tingkat hubungan yang tinggi. Sebaliknya, makin kecil nilai R^2 menunjukkan tingkat hubungan yang rendah.

3. Uji parsial (uji - t)

Hasil analisis regresi yang berupa persamaan regresi dengan masing-masing koefisien perlu diuji untuk menentukan signifikansi koefisien. Uji ini diperlukan untuk menentukan apakah variabel-variabel dalam persamaan regresi secara individu signifikan dalam memprediksi nilai variabel dependen. Hipotesis untuk menguji signifikansi koefisien persamaan regresi secara individu dirumuskan sebagai berikut:⁷

a. Merumuskan hipotesis

⁷Lihat: Purbayu Budi Santosa, *Analisi Statistik dengan MS. EXEL dan SPSS*, Ed. 1, Yogyakarta; Andi. h. 127

H_0 : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bonus (X) dengan variabel prestasi kerja (Y).

H_a : Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bonus (X) terhadap variabel prestasi kerja (Y).

b. Menghitung nilai t_{hitung} :⁸

Rumus :

$$T_h = r \frac{\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Dimana:

th = thitung

r = Koefisien Regresi

n = Jumlah Sampel

Untuk melihat t_{hitung} yaitu dengan menggunakan tabel koefisien.

c. Membuat keputusan hipotesis

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima berarti X mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat (Y). jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima berarti X mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat (Y).

G. Pengukuran dan Definisi Operasional Variabel

1. Pengukuran Variabel

Dalam penelitian ini, data dihimpun dan dikumpulkan melalui beberapa metode, salah satunya dengan menggunakan *Skala Likert*, yaitu melalui daftar pertanyaan dan setiap pertanyaan (indikator) yang diajukan sebagai alat ukur. Dengan indikator *Skala likert* dimana jawaban atas kuesioner diberikat bobot:

⁸ Lihat : Wahid Sulaiman, *op. cit.* h.13.

Sangat Setuju	= 5
Setuju	= 4
Kurang Setuju	= 3
Tidak Setuju	= 2
Sangat Tidak Setuju	= 1

2. Defenisi Operasional variabel

Bonus sebagai variabel bebas (*Independent Variabel*), merupakan pembayaran ekstra di luar upah gaji dasar yang bersifat hadiah atas prestasi yang telah dicapai. Atau untuk meningkatkan motivasi karyawan dalam upaya mencapai tujuan-tujuan organisasi.⁹

Prestasi (*Dependent Variabel*) adalah hasil yang telah dicapai (dari yang telah dilakukan, dikerjakan), sedangkan prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.¹⁰

Berdasarkan pembahasan sebelumnya, maka penulis dapat memberikan defenisi operasional bahwa yang dimaksud dengan judul skripsi ini adalah upaya-upaya perusahaan dalam meningkatkan kualitas karyawan dan menangani berbagai masalah dalam perusahaan melalui pemberian bonus sehingga lebih mudah membantu pencapaian tujuan perusahaan dan tujuan karyawan.

Berikut ini adalah beberapa indikator yang penulis gunakan dalam pembuatan kuesioner penelitian pada PT Bosowa Berlian Makassar.

⁹Lihat: Anwar Prabu Mangkunegara, *loc.it.*, h. 89.

¹⁰Lihat: *Kamus besar bahasa Indonesia, departemen pendidikan dan kebudayaan*, Ed.2:Jakarta; PT. Gramedia Pustaka Utama,2008, Hal. 700

Tabel 2 : Definisi Operasional Variabel

Variabel	Konsep Variabel/ Subvariabel	Indikator
Prestasi Kerja	<ul style="list-style-type: none"> Keterampilan, kemampuan, dan keahlian 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Dapat menyelesaikan tugas tepat waktu. ✓ Mampu mengoperasikan komputer dengan baik. ✓ Menguasai salah satu bahasa asing.
	<ul style="list-style-type: none"> Disiplin 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Datang dan pulang kerja tepat waktu. ✓ Belum pernah absen tanpa alasan yang tidak jelas.
	<ul style="list-style-type: none"> Kepribadian 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Menjaga hubungan baik dengan atasan. ✓ Menjaga hubungan baik dan sesama karyawan.
	<ul style="list-style-type: none"> Tanggung jawab 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Kemampuan memecahkan masalah ✓ Mengerjakan tugas sesuai tata cara yang benar. ✓ Mampu mengerjakan tugas individu.
Bonus	<ul style="list-style-type: none"> Motivasi 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Termotivasi untuk meningkatkan prestasi kerja ✓ Pendorong untuk tetap bekerja
	<ul style="list-style-type: none"> Kepuasan 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Kebutuhan hidup terpenuhi ✓ Bonus mengalami peningkatan setiap bulan
	<ul style="list-style-type: none"> Tanggungjawab 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaan

Sumber : BBM Makassar

BAB VI

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Perusahaan

1. Sejarah Perusahaan

Tiga Berlian Motors Jakarta sebagai agen tunggal pemegang merk Mitsubishi di Indonesia. PT. Bosowa Berlian Motor atas kerja sama 3 (tiga) pemegang saham yang terdiri dari :

1. H.M. Aksa Mahmud
2. Hj. Siti Ramlah Kalla
3. Abd. Rahman AT

Kantor yang semula terletak di Pare-Pare dipindahkan ke Ujungpandang tepatnya di Jl. G. Bawakaraeng No. 138 Ujungpandang dan diresmikan oleh Walikota Makassar Bapak Abustam.

Akibat tuntutan perkembangan usaha yang maju pesat dan sebagai syarat untuk menjadi dealer Mitsubishi, maka diajukan penambahan kredit BNI, namun BNI hanya mampu memberi pinjaman sebesar Rp. 15.000.000,- (Lima Belas Juta Rupiah) pada saat itu tidak cukup untuk membangun showroom, spare parts dan service.

Tahun 1980, Bank Dagang Negara (BDN) yang mengerti kesulitan PT. Bosowa Berlian Motor dan melihat prospeknya yang cerah memberikan kredit sebesar Rp. 30.000.000,- (Tiga Puluh Juta Rupiah) untuk melengkapi show room, spare parts dan service.

Pada tahun 1982, PT. Bosowa Berlian Motor mulai melakukan ekspansi ke beberapa daerah di Sulawesi Selatan, Sulawesi Utara, Sulawesi Tengah dan Sulawesi tenggara, serta memulai melakukan diversifikasi usaha di luar bisnis otomotif. Disinilah awal bisnis Bosowa Group.

PT. Bosowa Berlian Motor Makassar adalah perusahaan yang bergerak di bidang perniagaan / penjualan jasa khususnya penjualan dan perbaikan kendaraan merek Mitsubishi.

Bosowa adalah singkatan dari Bone, Soppeng dan Wajo. Latar belakang nama BOSOWA berdasarkan pada latar belakang kerajaan bugis yang dikenal dengan nama TELLU BOCCOE (Tiga Serangkai), yakni kerajaan Bone, Soppeng dan Wajo.

Dalam sejarahnya, ketiga kerajaan tersebut selalu rukun dan damai, bersaudara, serta saling bantu membantu dalam segala hal. Ketiga kerajaan tersebut mempunyai karakteristik yang berbeda yakni :

1. Bone dengan Kepemerintahannya
2. Soppeng dengan Pertaniaannya
3. Wajo dengan Jiwa dagang masyarakatnya.

Bertolak dari sejarah tersebut diharapkan Bosowa dapat menjadi perusahaan yang dilandasi dengan semangat TELLU BOCCOE serta selalu rukun dann damai, bersatu, saling bekerja sama dan keberadaannya bermanfaat bagi masyarakat serta tercermin dalam sejarah kerajaan bugis tersebut.

2. Falsafah Bosowa

➤ BEKERJA KERAS

1. Mengerti dan menguasai pekerjaannya dengan baik dan benar
2. Disiplin dalam melaksanakan tugas
3. Fokus pada mutu kerja, produk dan pelayanan
4. Menghabiskan pekerjaan, bukan menghabiskan jam kerja
5. Bekerja secara team, terencana dan sistematis

➤ BELAJAR TERUS

1. Selalu meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan wawasan
2. Sadar akan tuntutan profesionalisme
3. Tanggap akan perubahan serta mampu menyesuaikan diri
4. Terus berinovasi, kreatif dan mandiri

➤ BERDOA

1. Bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha esa dan taat menjalankan Agama
2. Mensyukuri ni'mat Tuhan
3. Bekerja adalah ibadah
4. Jujur, hormat, loyal dan bertanggung jawab

3. Visi dan Misi Bosowa

➤ Visi

1. Mengembangkan perusahaan nasional yang kokoh, mandiri dan professional serta berdaya saing kuat terhadap pasar nasional dan pasar global

2. Mengembangkan bisnis jasa yang kuat, agribisnis yang tangguh dan industri yang dapat memberi nilai tambah ekonomi
3. Menjadikan BOSOWA sebagai aset bangsa Indonesia dengan kontribusi penghasil devisa
4. Merubah status dari perusahaan keluarga menjadi perusahaan public

➤ Misi

1. Perusahaan swasta nasional yang berorientasi profit
2. Membuka lapangan kerja bagi masyarakat luas
3. Meningkatkan kualitas dan nilai tambah produk
4. Mengembangkan ekonomi bangsa dan meningkatkan taraf hidup masyarakat
5. Memberi manfaat bagi agama, bangsa dan masyarakat

4. Kondisi yang Akan Dihadapi

- a. Globalisasi dan liberalisme perdagangan bebas
- b. Pengembangan teknologi serta sistem informasi yang pesat
- c. Pengakuan akan manajemen mutu (ISO 9001) dan manajemen lingkungan (ISO 14000)
- d. Tuntutan SDM yang profesional dan core competence
- e. Pengalihan kepemimpinan dan manajemen ke generasi selanjutnya
- f. Tegaknya budaya perusahaan yang didasari etika bisnis

5. Strategi Yang Ditempuh

- a. Pemanfaatan sumber daya alam secara optimal dan berwawasan lingkungan

- b. Penggunaan teknologi dan sistem informasi secara tepat dan efisien
- c. Menghasilkan produk yang berorientasi ekspor
- d. Penetapan kelembagaan / organisasi yang fleksibel, adaptif dan antipatif
- e. Pemilihan, pengembangan dan pemeliharaan sumber daya manusia (SDM) secara profesionalisme.
- f. Pementapan dan pengembangan 5 (lima) pilar sebagai core business masa depan Bosowa Group.
 - Pilar I (Pertama) : Bisnis Otomotif
 - Pilar II (Kedua) : Bisnis Jasa Konstruksi
 - Pilar III (Ketiga) : Industri Pertambangan
 - Pilar IV (Keempat) : Agrobisnis
 - Pilar V (Kelima) : Bisnis jasa keuangan.

6. Sejarah Singkat Mitsubishi

1834 : Disebuah dusun yang kecil di pulau Shikoku, di tepi pantai samudra pasifik, lahirlah seorang anak laki-laki berayahkaan seoraang sanurai yang diberi nama YATAKO IWASAKI. Ia anak yang cerdas dan berkemauan keras. Ia ingin sekolah, tetapi keadaan waktu itu tidak memungkinkan. Ia menunggu kesempatan yang baik, dan akhirnya terjadi perubahan politik di Jepang, dan ia diperkenankan untuk ikut bersekolah di Tokyo. Setelah ia mendapat kabarbaik itu, ia berlari untuk memberitahukan sanak keluarganya yang tinggal 60 km dari tempat pengumuman itu.

- 1870 : Yataro Iwasaki mendirikan perusahaan kecil pembuat perahu. Perusahaannya di beri nama : TSUKUMO SHOKAI.
- 1911 : Setelah ia mengembangkan perusahaannya dan merasa modalnya cukup besar, maka Tsukomo Shokai diganti menjadi MITSUBISHI GOSHI GAISHA, yang bergerak dalam bidang usaha Kapal Laut, Bank, Tambang Batu Bara, Tambang Besi, Perdagangan Umum dan Asuransi. Agar perusahaannya lebih berkembang pesat, maka masing-masing cabang harus dapat berdiri sendiri dalam organisasi maupun keuangan.
- 1917 : Berdiri pabrik mobil Mitsubishi yang sekaligus sebagai pabrik mobil pertama di Jepang. Jenis mobil pertamanya yaitu jenis sedanyang terkenal dengan sebutan “MITSUBISHI MODEL A”.
- 1920 : Berdiri MITSUBISHI INTERNAL COMBUSTION Mfg LTD ; Perusahaan ini berhasil membuat pesawat tempur ZERO untuk keperluan perang dunia ii. Pesawat ini ampuh untuk menghadaoi pesawat tempur MUSTANG – USA.
- 1921 : MITSUBISHI membuat alat-alat perang termasuk pesawat tempur Zero
- 1925 : MITSUBISHI mulai membuat mobil Truck. Pembuatan pertama sebanyak 70 buah yang dilengkapi dengan Crane untuk menolong korban gempa bumi di kantor.

- 1932 : MITSUBISHI mulai membuat bus dengan bahan bakar bensin.
- 1934 : Berdiri Mitsubishi Heavy Industry Ltd. Diberi tugas khusus untuk membuat alat-alat berat, termasuk kapal laut dan pesawat terbang.
- 1935 : Mitsubishi Truck Fuso bermesin diesel, Truck Diesel pertama di Jepang.
- 1946 : MITSUBISHI membuat scooter “SILVER PIGEON” yang sempat top di Jepang juga semacam bemo “MIZUSHIMA”
- 1970 : MITSUBISHI HEAVY INDUSTRI LTD, divisi mobil mulai dipisahkan dan diberi nama MITSUBISHI MOTOR CORPORATION (MMC), yang khusus membuat segala macam mobil.
- 1971 : MMC bekerja sama dengan CHRYSLER CORPORATION – USA membuat sedan di USA.
- 1970 : MMC mulai menjual mobil jadi (built up) di Indonesia – Jakarta. Model pertamanya T 100 Pick Up 1100 cc. Waktu itu KTB masih bernama NEW MARWA 1970 MOTOR, yang beralamat di PT. PERMORIN – Jl. Tanah Abang I/1A Jakarta.

8. Tugas dan Tanggungjawab setiap Divisi

a. Bagian Sales

Bagian ini bertugas melakukan penjualan mobil secara langsung kepada konsumen.

b. Bagian Administrasi Sales

Bagian ini bertugas melakukan administrasi terhadap setiap transaksi penjualan mobil yang dilakukan.

c. Bagian Keuangan

- Mengatur lalu lintas keuangan pada kantor cabang, maksudnya menyetujui transaksi keluar dan masuk yang diajukan oleh Accounting cabang.
- Membuat laporan harian berupa laporan cash flow management dan Opname kas setiap hari.
- Membuat laporan bulanan yang dibuat setiap tanggal 5 bulan berjalan.
- Mengontrol transaksi di kantor cabang, khususnya mengontrol piutang dan utang kantor cabang.
- Mengontrol anggaran biaya, maksudnya semua biaya harus sesuai dengan posnya masing-masing.
- Mengajukan amprag ke Kantor pusat diatas nilai kas kecil.
- Memparaf voucher dan tanda tangan laporan bulanan.
- Transfer dana hasil penjualan ke Jakarta.
- Mempercepat pembyaran STNK Mobil baru.

- Mencairkan cek / bilyet giro yang di terima dan jatuh tempo sesuai dengan bank yang dituju.
- Menerima semua uang muka dan harga cash dan di catat di buku kas / bank.
- Mengontrol rencana pencairan harga kendaraan pada lembaga keuangan agar mempercepat pencairan harga kendaraan

d. Bagian Accounting

- Membuat voucher untuk setiap transaksi harian yang ada.
- Membuat kwitansi untuk setiap transaksi harian yang ada.
- Membuat memorial untuk setiap transaksi harian yang ada.
- Membuat laporan harian berupa laporan cash flow managent dan Opname kas setiap hari.
- Membuat laporan bulanan yang dibuat setiap tanggal 5 bulan berjalan.
- Membuat LPH (Lembar Pengajuan Harga).
- Membuat SO (Sales Order).
- Membuat DO.
- Verifikasi setiap transaksi.

Verifikasi merupakan pencatatan transaksi yang di lakukan dalam sehari, baik berupa transaksi yang di buat dalam bentuk voucher, kwitansi maupun memorial.

e. Bagian Service

- Melakukan pengajaran kendaraan baik untuk umum, antar perusahaan maupun kendaraan dinas
- Penjualan spareparts langsung ke nasabah.

f. Bagian Spareparts

- Melakukan penjualan spareparts kendaraan baik intern maupun ekstern.

Intren maksudnya penjualan di lakukan ke bagian-bagian yang berhubungan dengan perusahaan seperti bagian service, sedangkan ekstern maksudnya penjualan di lakukan ke toko-toko yang memerlukan spareparts untuk mobil Mitsubishi.¹

B. Jenis-jenis Bonus pada PT Bosowa Berlian Motor Makassar

Dalam memotivasi karyawan agar mau berprestasi, PT Bosowa Berlian Motor Makassar memberikan imbalan bonus. Pemberian bonus yang dilakukan dapat diklasifikasikan menjadi 3 jenis, yaitu:

1. Bonus Triwulan

Yaitu bonus yang diberikan kepada seluruh karyawan apabila mencapai target setiap tiga bulan terakhir. Jumlah bonus yang diberikan yaitu satu kali gaji pokok.

2. Bonus Tahunan

Yaitu bonus yang diberikan kepada seluruh karyawan apabila mencapai target setiap akhir tahun. Jumlah bonus yang diberikan yaitu dua kali gaji pokok.

¹ Departemen Sumber Daya Manusia *PT Bosowa Berlian Motor Makassar*

3. Insentif Penjualan

Yaitu upah yang diberikan kepada sales apabila mencapai target sebesar Rp. 1.000.000,-/unit.²

Akan tetapi penulis tidak mencantumkan jumlah nominalnya, karena perusahaan yang penulis tempati meneliti tidak bisa memberikan data tersebut karena bersifat rahasia.

C. Karakteristik Responden

Gambaran umum responden ini bertujuan untuk mengetahui karakteristik dari pegawai yang terpilih menjadi responden. Penggolongan pegawai didasarkan pada jabatan, usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, dan status.

Dibawah ini adalah analisa mengenai data responden berdasarkan kusioner, yaitu:

1. Responden Menurut Jenis Kelamin

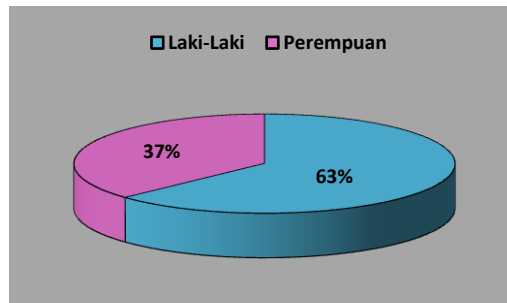
Analisis terhadap responden menurut jenis kelamin dilakukan untuk mengetahui proporsi jenis kelamin responden agar tidak terjadi perbedaan jenis kelamin dalam pengambilan sampel. Berikut adalah komposisi jenis kelamin responden disajikan dalam Tabel sebagai berikut:

Tabel 3 : Tabulasi Berdasarkan Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase(%)
Laki-Laki	39	63
Perempuan	23	37
Jumlah	62	100

Sumber: BBM Makassar

² Sumber hasil wawancara PT Bosowa Berlian Motor Makassar

Gambar 3: Tabulasi Berdasarkan Jenis Kelamin Responden

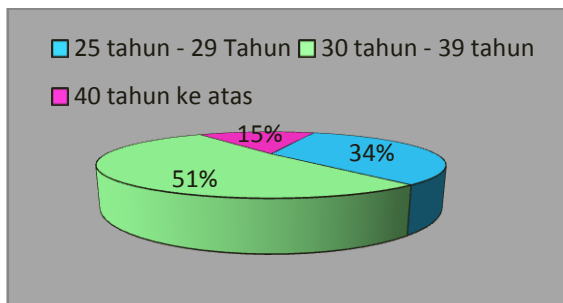
2. Responden Menurut Usia

Analisis terhadap responden menurut usia dimaksudkan untuk mengetahui kelompok umur responden yang selanjutnya dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan pembinaan karir karyawan oleh pihak direksi. Usia responden dibedakan menjadi empat, yaitu dibawah 25 tahun, 25 tahun sampai dengan 29 tahun, 31 tahun sampai dengan 36 tahun. Analisis ini dilakukan untuk mengetahui apakah sampel yang diambil termasuk ke dalam golongan produktif atau tidak. Di bawah ini disajikan komposisi usia responden dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 4: Tabulasi Berdasarkan Usia Responden

Usia	Frekuensi	Persentase
25 Tahun – 29 Tahun	21	34
30 tahun – 39 Tahun	32	52
40 Tahun ke atas	9	14
Total	62	100

Sumber: BBM Makassar

Gambar 4: Tabulasi Berdasarkan Usia Responden

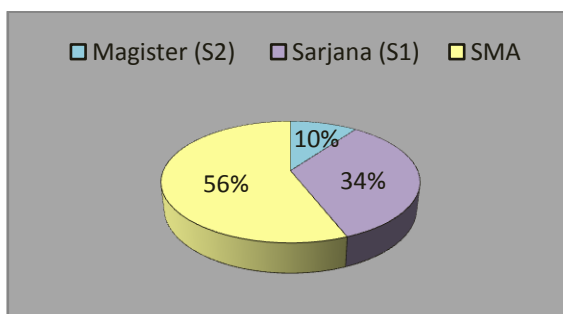
3. Responden Menurut Pendidikan

Pendidikan terakhir para karyawan menunjukkan kualitas SDM pada kantor PT Bosowa Berlian Motor Makassar. Semakin tinggi jenjang pendidikan terakhir yang dimiliki oleh para karyawan pada umumnya juga akan meningkatkan kualitas SDM-nya. Berikut komposisi usia responden disajikan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 5: Tabulasi Berdasarkan Pendidikan Responden

Pendidikan Responden	Frekuensi	Persentase
Magister (S2)	6	10
Sarjana (S1)	21	34
SMA	35	56
Total	62	100

Sumber: *BBM Makassar*

Gambar 5: Tabulasi Berdasarkan Pendidikan Responden

D. Analisis Deskriptif Variabel

Pada bab sebelumnya telah diuraikan bahwa tujuan penelitian ini adalah ingin mengetahui seberapa besar pengaruh pemberian bonus terhadap prestasi kerja karyawan di Kantor PT Bosowa Berlian Motor Makassar.

Dari hasil penelitian didapatkan kumpulan data melalui teknik pengisian kuesioner sebanyak 62 responden, dalam penelitian ini menggunakan deskripsi variabel untuk mengungkap kondisi dari variabel-variabel dalam penelitian ini.

Selanjutnya akan diuraikan tanggapan seluruh responden terhadap masing-masing variabel tersebut sebagai berikut.

1. Variabel Bonus

Berdasarkan hasil jawaban kuesioner yang telah diterima dari karyawan dan karyawan Kantor PT Bosowa Berlian Motor Makassar sebagai responden, maka hasilnya sebagai berikut :

Tabel 6: Hasil tanggapan Responen Terhadap Pemberian Bonus

No.	Uraian / Peryataan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Bonus dapat memenuhi kebutuhan	20	33	8	1	-
2.	Perusahaan mengakui prestasi kerja karyawan	15	32	15	-	-
3.	Merasa harus lebih bertanggungjawab terhadap pekerjaan	16	32	1	1	-
4.	Salah satu pendorong bagi karyawan untuk tetap bekerja	19	26	17	-	-
5.	Pemberian bonus sesuai dengan kesulitan kerja	26	27	9	-	-
6.	Pemberian bonus berdasarkan hasil kerja karyawan	18	33	10	1	-
7.	Motivasi untuk meningkatkan prestasi kerja	14	36	12	-	-
8.	Bonus selalu mengalami peningkatan	14	27	18	3	-
9.	Bonus yang diterima tepat waktu	15	29	17	1	-
10.	Karyawan mematuhi peraturan karena puas	18	32	12	-	-

Dari tabel di atas, dapat dilihat bahwa sebagian besar responden memberikan jawaban setuju atas semua pernyataan yang diberikan, artinya pemberian bonus yang dilakukan perusahaan sudah sangat baik dalam mempengaruhi motivasi karyawan dalam bekerja. Selain itu, sebagian besar karyawan setuju bahwa pemberian bonus yang dilakukan perusahaan sudah sesuai dengan tingkat tantangan kerja dan prestasi kerja karyawan.

Hal ini sejalan dengan pendapat Ruky, yang mengatakan bahwa pemberian bonus berfungsi sebagai perangsang agar karyawan semakin bergairah dalam meningkatkan prestasi kerja dan kesetiaannya pada perusahaan tempat karyawan tersebut bekerja. Dan besarnya bonus harus dikaitkan dengan prestasi kerja individu karyawan.

2. Variabel Prestasi Kerja

Prestasi, adalah hasil yang telah dicapai (dari yang telah dilakukan, dikerjakan), sedangkan prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

Berdasarkan hasil jawaban kuesioner yang telah diterima dari karyawan dan karyawan Kantor PT Bosowa Berlian Motor Makassar sebagai responden, maka hasilnya sebagai berikut :

Tabel 7: Hasil tanggapan Responen Terhadap Prestasi Kerja

No.	Uraian / Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Menyelesaikan tugas tepat waktu	18	32	12	-	-
2.	Dapat mengoperasikan computer dengan baik	20	26	16	-	-
3.	Menguasai salah satu bahasa asing	23	31	8	-	-
4.	Datang dan pulang sesuai waktu yang ditetapkan	17	33	12	-	-
5.	Belum pernah absen tanpa alasan yang jelas	18	24	17	3	-
6.	Hubungan dengan atasan selalu terjaga	28	30	4	-	-
7.	Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	17	33	9	3	-
8.	Memiliki hubungan kerjasama yang baik dengan karyawan lain	24	35	3	-	-
9.	Dapat memecahkan masalah tugas dengan baik	15	32	15	-	-
10.	Mengerjakan pekerjaan sesuai prosedur	20	26	16	-	-

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2012

Tabel diatas menunjukkan bahwa responden menyetujui pernyataan yang diberikan. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan merasa bonus yang diberikan oleh perusahaan mampu meningkatkan semangat kerjanya dalam meningkatkan kontribusi kinerjanya demi memajukan perusahaan, baik secara individu maupun *team work*. Hal ini dikarenakan tingkat kontribusi karyawan pada akhirnya berperan penting dalam menentukan penilaian prestasi kerja yang menjadi dasar pemberian bonus.

Hal ini sejalan dengan pendapat Gomes yang menyatakan bahwa performansi pegawai dipengaruhi oleh usaha, motivasi, kemampuan pegawai, dan juga kesempatan serta kejelasan tujuan-tujuan kinerja yang diberikan oleh organisasi kepada seseorang karyawan. Para pemimpin eksekutif mempunyai pengaruh besar terhadap kemampuan pekerja melalui proses pendapatan gaji, insentif, maupun bonus. Semakin banyak uang yang dialokasikan ke manajemen kompensasi, maka

semakin kompetitif seseorang karyawan dalam pasar tenaga kerja dan semakin banyak kemampuan yang akan dipersembahkan oleh karyawan tersebut kepada perusahaan.

E. Pengujian Instrumen

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur tingkat kemampuan suatu instrumen untuk mengukur sesuatu yang menjadi sasaran pokok pengukuran yang dilakukan dengan instrumen tersebut. Suatu instrumen dikatakan valid apabila mampu mencapai tujuan pengukurannya, yaitu mengukur yang ingin diukurnya dan mampu mengungkapkan apa yang ingin diungkapkan.

Prosedur pengujian validitas instrumen dilakukan berdasarkan menghitung skor variabel dari skor butir, menghitung koefisien korelasi sederhana antara skor butir (X) dengan skor variabel (Y). Penghitungan ini menggunakan rumus koefisien korelasi sederhana yang diolah dengan menggunakan program SPSS. Untuk menentukan suatu item layak digunakan atau tidak, maka batas nilai minimal korelasi 0,30 bisa digunakan. Menurut Azwar (1999) semua item yang mencapai koefisien korelasi minimal 0,30 daya pembedanya dianggap memuaskan. Jadi item yang memiliki nilai koefisien korelasi dibawah 0,30 dianggap tidak valid.³ Dimana data diolah dengan bantuan SPSS *for windows release* 16.0, perhitungan selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut:

³ Lihat: Duwi Priyanto, *Belajar Analisis Data dengan SPSS 20*, Ed. 1, Yogyakarta; Andi. 20012. h.184.

Tabel 8: Hasil Uji Validitas Kuesioner

Variabel	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Bonus			
1	0,479	0,30	Valid
2	0,701	0,30	Valid
3	0,805	0,30	Valid
4	0,487	0,30	Valid
5	0,701	0,30	Valid
6	0,470	0,30	Valid
7	0,343	0,30	Valid
8	0,699	0,30	Valid
9	0,608	0,30	Valid
10	0,824	0,30	Valid
Prestasi Kerja			
1	0,819	0,30	Valid
2	0,612	0,30	Valid
3	0,363	0,30	Valid
4	0,810	0,30	Valid
5	0,761	0,30	Valid
6	0,335	0,30	Valid
7	0,431	0,30	Valid
8	0,601	0,30	Valid
9	0,711	0,30	Valid
10	0,612	0,30	Valid

Sumber: Data Primer Olahan SPSS Juli 2012

Dari hasil uji validitas yang disajikan pada Tabel menunjukkan bahwa semua nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} (0,30), artinya tiap pertanyaan berkorelasi dengan skor totalnya dan data yang dikumpulkan dinyatakan valid dan siap untuk dianalisis.

2. Uji Reabilitas

Uji reabilitas digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh suatu instrumen memberikan hasil pengukuran yang konsisten, apabila pengukuran dilakukan berulang-ulang. Suatu alat ukur atau instrumen dalam hal penelitian ini berbentuk kuesioner harus memenuhi syarat validitas dan reliabilitas sehingga data yang diperoleh dari pengukuran yang selanjutnya akan digunakan dalam pengujian hipotesis tidak memberikan hasil yang menyesatkan.

Metode pengukuran reliabilitas yang digunakan adalah metode *alpha cronbach* (α). Koefisien *alpha cronbach* menunjukkan sejauh mana kekonsistenan responden dalam menjawab instrumen yang dinilai. Koefisien *alpha cronbach* akan diolah dengan menggunakan program *SPSS* versi 16.0, Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *cronbach's alpha* > dari 0,60.⁴ Hasil uji reliabilitas dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 9: Hasil Uji Reabilitas Kuesioner Variabel Bonus

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.752	11

⁴Lihat: Bhuono Agung Nugroho, *Strategi Jitu Memilih Metode Statistik Penelitian dengan SPSS*, (Yogyakarta: Andi Offset, 2005)., h.72.

Tabel 10: Hasil Uji Reabilitas Kuesioner Variabel Prestasi Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.751	11

Dari table di atas dapat dilihat nilai Cronbach Alpha untuk variabel Bonus sebesar 0,752 dan variabel Prestasi Kerja sebesar 0,751. Karena nilai lebih dari 0,60 maka dapat disimpulkan bahwa instrument penelitian telah reliabel.

F. Hasil Penelitian

1. Analisis Regresi Sederhana

Analisis regresi sederhana digunakan untuk menguji pengaruh bonus terhadap prestasi kerja pada PT Bosowa Berlian Motor Makassar. Analisis regresi sederhana dilakukan dengan menggunakan bantuan program *SPSS For Windows Release 16.0*. Perhitungan selengkapnya dapat dilihat pada lampiran dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 11: Hasil Analisis Regresi Sederhana Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.884 ^a	.782	.778	2.04492

a. Predictors: (Constant), BONUS

b. Dependent Variable: PRESTASI KERJA

Sumber: Data Primer Olahan SPSS 2012

Tabel 12: Hasil analisis regresi sederhana Coefficients(a)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.493	2.385		2.722	.008
BONUS	.858	.059	.884	14.658	.000

a. Dependent Variable: PRESTASI KERJA

Sumber: Data Primer Olahan SPSS 2012

Hasil analisis:

Persamaan regresi adalah:

a. Constant = 6,493

b. Bonus = 0,858

Dari hasil analisis regresi di atas, maka dapat disusun persamaan sebagai berikut:

$$Y = 6,493 + 0,858X$$

Persamaan ini menunjukkan bahwa prestasi kerja dipengaruhi oleh bonus. Nilai konstanta sebesar 6,493 menyatakan jika ada peningkatan bonus, maka skor prestasi kerja meningkat sebesar 6,493 satuan. Nilai koefisien bonus 0,858 sebesar menyatakan jika terjadi peningkatan bonus sebesar satu satuan, maka prestasi kerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,858 satuan.

2. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi bertujuan itu mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen menjelaskan variabel dependen. Dalam output SPSS, koefisien determinasi terletak pada tabel *Model summary*^b dan tertulis *R Square*.⁵

Apabila R^2 mendekati 1, ini menunjukkan bahwa variasi variabel dependen dapat dijelaskan oleh variasi variabel independen. Sebaliknya jika nilai R^2 mendekati 0, maka variasi dari variabel dependen tidak dapat dijelaskan oleh variabel independen.

Dari pengujian yang telah dilakukan menghasilkan nilai koefisien determinasi R^2 sebesar 0,782 artinya ada hubungan yang kuat dan positif antara pemberian bonus

⁵ Lihat: Bhuono Agung Nugroho, *op. cit.* h. 50.

dengan prestasi kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin besar bonus yang diberikan oleh perusahaan akan berpengaruh positif terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan. Sehingga dapat dikatakan bahwa hasil pengujian yang dilakukan memberikan hasil yang cukup baik. Hal ini menunjukkan bahwa sekitar 78,2% variabel prestasi kerja dapat dijelaskan oleh variabel bonus. Sedangkan sekitar 21,8% lainnya dapat dijelaskan oleh variabel lain diluar bonus.

3. Uji parsial (uji t)

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji t. Pengujian ini untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen secara individual (parsial) terhadap variabel dependen. Hasil uji pada output *SPSS for windows release 16.0* dapat dilihat pada table *Coefficients^a*. Nilai dari uji t-test dapat dilihat dari *p-value* (pada kolom *Sig.*). Pada variabel independen, jika *p-value* lebih kecil dari *LOS (Level of significant)* yang ditentukan, atau t_{hitung} (pada kolom t) lebih besar dari t_{tabel} (dihitung dari $\alpha = 5\%$ $df = n - k$, k merupakan jumlah variabel independen),⁶ maka $\alpha = 5\%$; $df=62 - 1 = 61$, maka $t_{tabel} = 1,999$.

Adapun hasil uji t dapat dilihat pada tabel 5.7 berikut:

Tabel 13: Hasil Uji t

Variabel	t_{hitung}	t_{tabel}	P-value	Keterangan
Prestasi Kerja	14,658	1,999	000	H ₀ ditolak

Sumber: Data Primer Olahan SPSS 2011

Dari hasil analisis regresi di atas dapat diketahui nilai t_{hitung} 14,658 seperti

⁶ Lihat: Bhuono Agung Nugroho, *op. cit.*, h. 54-55.

pada Tabel 5.7. maka langkah-langkah pengujian sebagai berikut:

1. Menentukan Hipotesis

H_0 : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara bonus (X) dan prestasi kerja (Y)

H_a : Ada pengaruh yang signifikan antara bonus (X) dan prestasi kerja (Y)

2. Menentukan t_{hitung}

Berdasarkan tabel diperoleh t_{hitung} sebesar 14,658.

3. Menentukan t_{tabel}

Tabel distribusi t dicari pada $\alpha = 5\%$ dengan derajat kebebasan (df) $n - k = 62 - 1 = 61$ (n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel inependen). Dengan pengujian $\alpha = 5\%$ diperoleh hasil untuk t_{tabel} sebesar 1,999.

4. Pengujian

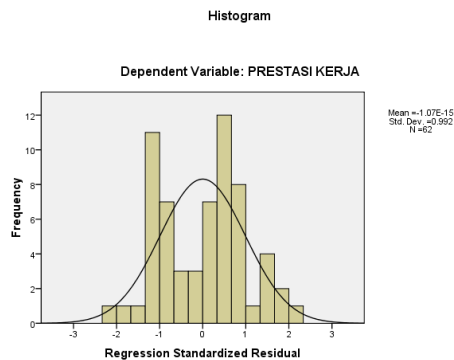
H_0 : diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$

H_0 : ditolak jika $t_{hitung} > t_{tabel}$

5. Membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel}

Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($14,658 > 1,999$) maka H_0 ditolak.

6. Gambar



Grafik histogram ini menggambarkan distribusi frekuensi dari prestasi kerja dibandingkan dengan grafik distribusi normal.

7. Kesimpulan

Oleh karena itu $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($14,658 > 1,999$) maka H_0 ditolak, artinya bahwa ada pengaruh antara bonus dengan prestasi kerja. Jadi dalam kasus ini dapat disimpulkan bahwa pemberian bonus berpengaruh terhadap prestasi kerja pada PT Bosowa Belian Motor Makassar.

4. Pembahasan Hasil Pengujian Hipotesis

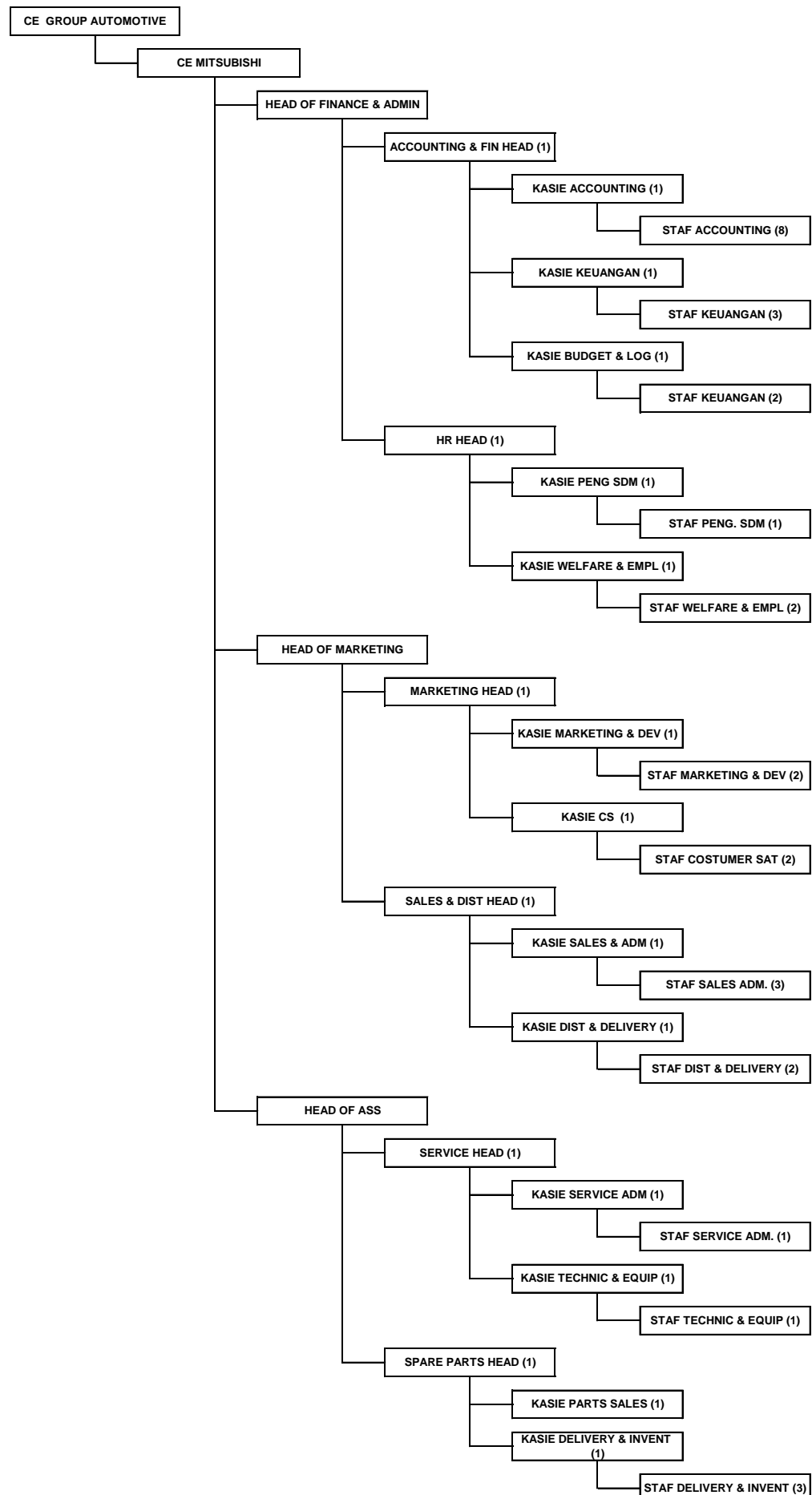
Hasil pengujian hipotesis dengan uji t memperoleh nilai $t_{hitung} = 14,658$ diterima pada taraf signifikansi 5% (0,05). Artinya bonus berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Semakin tinggi bonus yang diberikan, semakin tinggi pula prestasi kerja yang didapat. Sebaliknya Semakin rendah bonus yang diberikan, semakin rendah pula prestasi kerja yang didapat.

Hasil penelitian ini berhasil mendukung hipotesis H_a bahwa bonus mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja. Yang membuktikan bonus mempunyai hubungan yang positif terhadap prestasi kerja.

7. Struktur Organisasi Perusahaan



STRUKTUR ORGANISASI PT. BOSOWA BERLIAN MOTOR



Sumber: Departemen Sumber Daya Manusia PT Bosowa Berlian Motor Makassar

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pengaruh pemberian bonus terhadap prestasi kerja karyawan. Hal ini bisa dilihat dari hasil uji statistik dengan menggunakan uji t, dimana dapat diketahui signifikan dari pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara individual. Dari hasil uji t diperoleh t_{hitung} sebesar 14,658 dan t_{tabel} sebesar 1,999. Maka diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($14,658 > 1,999$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya bahwa ada terdapat pengaruh antara bonus dengan prestasi kerja. Jadi dalam kasus ini dapat disimpulkan bahwa pemberian bonus berpengaruh terhadap prestasi kerja pada PT Bosowa Berlian Motor Makassar.

B. Saran

Adapun saran-saran yang dapat penulis berikan berkaitan dengan pemberian bonus terhadap prestasi kerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Dalam keadaan situasi ekonomi dan politik di Indonesia yang belum stabil mengikuti terjadinya inflasi dan kebutuhan hidup semakin meningkat. Untuk itu perusahaan harus selalu mempertahankan dan meningkatkan kebijaksanaan pemberian bonus sehingga karyawan lebih termotivasi untuk meningkatkan prestasinya.
2. Perusahaan perlu meningkatkan perhatiannya terhadap peningkatan kesejahteraan karyawan agar karyawan merasa hidupnya terjamin dengan bekerja di PT Bosowa Berlian Motor, dan hal ini juga diharapkan untuk

mengurangi tingkat kecurangan karyawan dalam bekerja.

3. Dari hasil penelitian diketahui masih banyak factor-faktor lain yang dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan, sehingga diharapkan kepada pimpinan Kantor PT Bosowa Berlian Motor Makassar untuk dapat memperhatikan dan meningkatkan factor-faktor lain yang dapat membantu dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan. Sehingga untuk penelitian selanjutnya diharapkan dapat ditemukan factor-faktor lain yang dapat mempengaruhi tingkat prestasi kerja karyawan

DAFTAR PUSTAKA

Al-Qur'an dan Terjemahannya, Surat At-Taubah Ayat 105.

Anatan Lina, Ellitan Lena, *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Bisnis Moderen*
Cet. 1, Bandung: Alfabeta, 2007.

Simamora Henry, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ed. 3, Cet. 2, Yogyakarta:
STIE YKPN, 2004.

Hasibuan Malayu, *Manajemen sumber daya manusia, Jakarta ; PT. Bumi Aksara,*
2003

Prabu Mangkunegara Anwar, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cet. 9, Bandung:
PT Remaja Rosdakarya Offset, 2009.

Cardos Gomes Faustino, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ed. 2, Yogyakarta:
Andi Offset, 2003.

Suwatno, Juni Priansa Donny, *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*
Publik dan Bisnis, Cet.1, Bandung: Alfabeta, 2011.

Lina Hasyiyati Nurul, Skripsi pada Departemen Manajemen, Fakultas Ekonomi dan
Manajemen, Institut Pertanian Bogor.

Rivai Veithzal, *manajemen Sumber Daya manusia Untuk perusahaan*. Ed. 1, Cet. 3,
Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2006.

Sutrisno Edy, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cet.3, Jakarta: Kencana, 2011.

Samsuddin Sadili, *Manajemen Sumber daya Manusia*, Cet. 1, Bandung: Pustaka
Setia, 2006.

Martoyo Susilo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ed. 4, Cet. 1, Yogyakarta:
BPFE, 2000.

Siagian Sondang, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ed. 1, Cet. 17, Jakarta: Bumi
Aksara, 2009.

Suliyanto, *Meode Riset Bisnis*, Ed. II, Yogyakarta: Andi, 2009.

Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, Cet.15, Bandung, Alfabeta: 2010.

- Kamus besar bahasa Indonesia, departemen pendidikan dan kebudayaan*, Ed. 2, Jakarta; PT Gramedia Pustaka Utama, 2008.
- Sumarsono Sonny, *Metode Riset Sumber Daya manusia*, Ed. 1, Cet. 1, Yogyakarta: Graha iLmu, 2004.
- Riduwan, *Belajar Mudah Penelitian Untuk Guru, Karyawn dan peneliti Muda*, Cet. 5, Bandung: ALFABETA, 2008.
- Suliyanto, *Metode Riset Bisnis*, Ed. 2, Yogyakarta: Andi, 2009.
- Sulaiman Wahid, *Analisis Regresi menggunakan SPSS*, Ed. 1, Yogyakarta: Andi, 2004
- Hasibuan Malayu, *Manajemen Sumber Daya Mausia*, 2003.
- Santosa Purbayu Nugroho, *Analisi Statistik dengan MS. EXEL dan SPSS*, Ed. 1, Yogyakarta; Andi, 2005.
- Anton Nugroho Yohanes, *Olah Data dengan SPSS*.
- Agung Nugroho Bhuono, *Strategi Jitu Memilih Metode Statistik Penelitain dengan SPSS*, Yogyakarta: Andi Offset, 2005.,

HALAMAN MOTTO

*Dengan ilmu kehidupan menjadi mudah
Dengan seni kehidupan menjadi indah
Dengan agama kehidupan menjadi
Terarah & bermakna.*

*Jadikanlah karya ini menjadi suatu yang bernilai di sisi-Mu
Dan sampaikanlah pahalanya untuk Ayahanda dan Ibunda tercinta
dan Limpahkanlah ampunan dan kasih sayang-Mu
untuk Ayah, Bunda serta Saudara-saudaraku.....!!*

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : LISNAWATI
NIM : 10600108023
Fakultas : Syari'ah dan Hukum
Jurusan : Manajemen Ekonomi
Alamat : BTN Citra Tello Permai Blok.A4/16

Dengan penuh kesadaran bahwa apabila dikemudian hari ada sesuatu yang berkaitan dengan foto saya, maka saya akan tanggung sendiri resiko serta bertanggung jawab sepenuhnya dan tidak akan menuntut pihak kampus Universitas Islam Negeri (UIN Alauddin Makassar).

Demikian surat pernyataan ini saya buat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Makassar, Agustus 2012

LISNAWATI
NIM. 10600108023

KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI ALAUDDIN MAKASSAR
FAKULTAS SYARI'AH DAN HUKUM

TANDA TERIMA SKRIPSI

NAMA : Nurmansyah

TEMPAT/TANGGAL LAHIR : Watampone, 21 April 1990

NIM : 10600108037

JURUSAN : Manajemen

JUDUL SKRIPSI : Pengaruh *Pesonal Selling* Terhadap Keputusan Pembelian
Motor Suzuki Spin 125-SCW pada Dealer Suzuki Watampone
Motor di Kota Watampone

DEWAN PENGUJI

PENGUJI I : Prof. Dr. Minhajuddin.,MA (.....)

PENGUJI II : Prof. Dr. H. Hasyim Aidid, MA (.....)

PEMBIMBING I : Dr. Wahyuddin Abdullah,SE.Msi.Akt (.....)

PEMBIMBING II : Drs. M. Thahir Maloko, M.Hi (.....)

ARSIP FAKULTAS : (.....)

Yang Menyerahkan

Nurmansyah



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI ALAUDDIN MAKASSAR
FAKULTAS SYARI'AH DAN HUKUM
JURUSAN MANAJEMEN
TRANSKRIP PRESTASI AKADEMIK

NAMA : LISNAWATI
NIM : 10600108023
KLP : ME – I
ANGKATAN : 2008
JURUSAN : MANAJEMEN EKONOMI

KODE MT	MATA KULIAH	K	N	KN	KODE MT	MATA KULIAH	K	N	KN
SEMESTER I					MKB 4204	Ekonomi Pembangunan	2	4	8
MPK 1201	Ilmu Al-Qur'an	2	3	6	MKB 4205	Ekonomi Koperasi dan UKM	2	3	6
MPK 1202	Ilmu Hadist	2	4	8	MKB 4206	Kewirauusahaan	2	4	8
MPK 1204	Tafsir Muamalah	2	3	6	MPB 4301	Ekonomi Manajerial	3	4	12
MPK 1208	Bahasa Arab	2	4	8	MBB 4202	Aspek Hukum dalam Ekonomi	2	4	8
MPK 1213	Ilmu Fiqh	2	4	8		Jumlah	16		57
MKK 1202	Pengantar Manajemen	3	3	9	SEMESTER V				
MKK 1204	Pengantar Bisnis	2	3	6	MKB 5207	Perekonomian Indonesia	2	4	8
MKK 1205	Pengantar Ekonomi Mikro	2	4	8	MKB 5208	Bank dan Lembaga keuangan lainnya	2	3	6
	Pengantar Ekonomi Makro	2	4	8					
MKK 1206	Pengantar Akuntansi I	3	4	12	MKB 5309	Akuntansi Manajemen	3	4	12
MKK 1207	Matematika Ekonomi	3	4	12	MKB 5310	Pasar Uang dan Modal	3	3	9
	Jumlah	25		91	MKB 5311	Komunikasi Bisnis	3	3	9
SEMESTER II					MKB 5312	Riset Operasi	3	3	9
MPK 2205	Bahasa Indonesia / Penulisan Karya Ilmiah	2	3	6	MKB 5217	Akidah Akhlak	2	4	8
MPK 2206	Bahasa Inggris I	2	4	8	MKB 5218	Metodologi Studi Islam	2	3	6
MPK 2209	Hadist Muamalah	2	4	8	MPB 5302	Penganggaran perusahaan	3	3	9
MPK 2212	Pengantar Filsafat	2	4	8		Jumlah	23		76
MPK 2308	Satistik I	3	3	9	SEMESTER VI				
MKK 2313	Manajemen Keuangan I	3	3	9	MKB 6213	Manajemen Keuangan II	3	3	9
MKK 2315	Manajemen SDM I	3	4	12	MKB 6314	Perilaku Organisasi	3	3	9
MKK 2217	Fiqh Ibadah	2	4	8	MKB 6215	Manajemen Quality	3	4	12
MKK 2201	Aplikasi Komputer	2	4	8	MKB 6316	Manajemen Resiko	3	4	12
MKB 2302	Akuntansi Biaya	2	3	6	MPB 6303	Study Kelayakan Bisnis	3	4	12
	Jumlah	23		82	MPB 3202	Manajemen Perbankan Islam	2	4	8
SEMESTER III						Jumlah	17		62
MPK 3207	Bahasa Inggris Ekonomi	2	4	8	SEMESTER VII				
MPK 3210	Pend. Pancasila Kewarganegaraan	2	4	8	MKK 7210	Metodologi Kuantitatif Bisnis	3	4	12
					MPB 7304	Manajemen Strategik	3	4	12
MKK 3309	Statistik II (Bisnis)	3	4	12	MPB 7305	Teori Portofolio dan Analisis Investasi	3	4	12
MKK 3311	Mikro Ekonomi I	3	4	12	MPB 7306	System Informasi Manajemen	3	3	9
MKK 3312	Makro Ekonomi I	3	3	9	MPK 7203	Seminar MSDM	3	3	9
MKK 3316	Manajemen Operasional	3	3	9		Jumlah	15		54
MKB 3203	Pengantar Akuntansi II	2	2	4	SEMESTER VIII				
MBB 3201	Ekonomi Syari'ah	2	3	6	MPB 8404	Kuliah Kerja Nyata	4	4	16
	Jumlah	20		68	MPB 8605	Skripsi	6		
SEMESTER IV						Jumlah	4		16
MPK 4203	Fiqh Muamalah	2	3	6					
MKK 4314	Manajemen Pemasaran	3	3	9					

Judul Skripsi: Pengaruh Pemberian Bonus Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT Bosowa Berlian Motor Makassar

Makassar, 13 Agustus 2012

$$\text{IPS} \sum \frac{KN}{K} = \frac{506}{143} = 3,54$$

Ketua Jurusan Manajemen

Drs. SYAHARUDDIN, M. Si

Triwulan	TAHUN					BONUS				
	2007	2008	2009	2010	2011	2007	2008	2009	2010	2011
I	187	385	271	413	649	Rp.187.000.000	Rp. 385.000.000	Rp. 271.000.000	Rp.413.000.000	Rp.649.000.000
II	181	415	265	424	638	Rp.181.000.000	Rp. 415.000.000	Rp. 265.000.000	Rp.424.000.000	Rp.638.000.000
III	192	427	278	396	652	Rp.193.000.000	Rp. 427.000.000	Rp. 278.000.000	Rp.396.000.000	Rp.652.000.000
IV	205	419	283	422	658	Rp.205.000.000	Rp. 419.000.000	Rp. 283.000.000	Rp.422.000.000	Rp.658.000.000
Jumlah	765	1646	1097	1655	2597	Rp.765.000.000	Rp.1.646.000.000	Rp.1.097.000.000	Rp.1.655.000.000	Rp.2.597.000.000

Tahun	Total Penjualan Mobil	Jumlah Bonus
2007	765	Rp 765.000.000
2008	1646	Rp 1.646.000.000
2009	1097	Rp 1.097.000.000
2010	1655	Rp 1.655.000.000
2011	2597	Rp 2.597.000.000
Total		Rp 7.760.000.000

RIWAYAT HIDUP



Lisnawati, lahir pada tanggal 7 November 1989 di Kabupaten Bulukumba Sulawesi Selatan, merupakan anak ketiga dari tiga bersaudara dari pasangan Muh. Akil dan Hamsiah.

Tahun 1996 memulai pendidikan di Sekolah Dasar Negeri 182 Dannuang, Kabupaten Bulukumba, kemudian pada Tahun 2002 melanjutkan ke Sekolah Menengah Pertama Negeri 3 Bulukumba, kemudian pada tahun 2005 melanjutkan ke Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Bulukumba dan lulus pada tahun 2008.

Tahun 2008 melanjutkan ke Pendidikan tinggi di Universitas Islam Negeri Makassar, Fakultas Syariah dan Hukum, Jurusan Manajemen Ekonomi melalui jalur PMJK.

Pada tahun 2012 mengikuti Kulia Kerja Nyata (KKN Universitas Islam Negeri Makassar, Angkatan 47 di Desa Padang Lampe, Kecamatan Ma'rang, Kabupaten Pangkajene dan kepulauan, selama dua bulan, sejak bulan April hingga bulan Juli 2012.